Conf. univ. dr. Valerică Dabu
Asistent universitar Diana Gavra

DREPT ŞI LEGISLAŢIA MUNCII

(Note de curs)
2006-2007

Bucureşti
2006

D R E P T Ş I L E G I S L A Ț Í A M U N C I I

CUPRINS

TITLUL I.
DREPTUL MUNCII CA RAMURĂ DE DREPT

Cap. 1. Consideraţii generale.

Este indiscutabil că **satisfacerea necesităţilor fundamentale**_ale omului se realizează prin muncă înţeleasă ca o activitate creatoare de valori materiale sau spirituale esenţiale pentru existenţa umană.

Munca este definită ca acea activitate umană specifică – manuală sau intelectuală prin care oamenii îşi utilizează aptitudinile (fizice sau intelectuale) în scopul producerii bunurilor cerute de satisfacerea trebuinţelor lor.[1]

Potrivit Dicţionarului Explicativ al limbii române prin **muncă** se înţelege activitatea conştientă (specifică omului) îndreptată spre un anumit scop, în procesul căreia omul efectuează, reglementează şi controlează prin activitatea sa schimbul de materii prime dintre el şi natură pentru satisfacerea trebuinţelor sale.[2]

Realizarea **scopului muncii** presupune:

- dreptul la muncă (existenţă, realizare, apărare);
- raporturi specifice de muncă;
- reglementări specifice muncii;
- cunoaşterea drepturilor şi obligaţiilor specifice acestei activităţi;
- cunoaşterea căilor şi mijloacelor specifice de apărare a valorilor în cadrul muncii:

În activitatea de **creare a valorilor materiale şi spirituale** un rol important îl are munca, forţa de muncă, legislaţia muncii, drepturile şi obligaţiile subiecţilor raporturilor juridice de muncă. Munca este de trei feluri: munca pentru sine, munca independentă şi munca subordonată.

Cunoaşterea legislaţiei muncii, a drepturilor şi obligaţiilor specifice este esenţială atât pentru cel care prestează munca, cât şi pentru cel care angajează forţă de muncă. În pofida susţinerilor posibile în domeniul ştiinţelor economice, potrivit Constituţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii, **munca nu este o marfă**.[3]

Munca poate apare în două categorii de relaţii: unele în raporturile dintre **om şi natură**, iar altele în raporturile dintre **angajat-angajator**. Ambele categorii de relaţii presupun drepturi şi obligaţii care trebuie respectate pentru a se realiza scopul muncii. Pe de altă parte, raportul dintre om şi natură nu se realizează decât în **relaţia om-natură-om**.

În realizarea scopului muncii trebuie să se ţină seama de următorii **factori**:

- eficienţa muncii atât pentru angajat cât şi pentru angajator;
- managementul resurselor umane;
- caracteristicile forţei de muncă;

---

[1] Ion Traian Ştefănescu – „Dreptul muncii”, Editura Lumina Lex, 2000. pag. 5
[2] A se vedea Ion Coteanu ş.a. – Dicţionarul explicativ al limbii române, Editura Universul Enciclopedic, Bucureşti, 1998, pag. 661.
[3] Ion Traian Ştefănescu- op. cit., pag. 15.

- necesitatea reglementării juridice a celor mai importante relații sociale de muncă;
- drepturile şi obligațiile angajatorului, dar şi a angajatului.

„În calificarea corectă a muncii trebuie să se țină seama că **forța de muncă** este:

- inseparabilă de persoana care o prestează, spre deosebire de orice marfă;
- imposibil să fie păstrată; persoana care nu îşi pune în lucru la un moment dat forța sa de muncă nu o poate utiliza ulterior; în realitate la o dată ulterioară, se va putea utiliza forța de muncă existentă la momentul respectiv care nu corespunde cu cea care putea fi folosită anterior;
- imposibil să fie sporită calitativ fără a se afecta, de regulă, însăşi substanța biologică a persoanei în cauză (ea poate să crească însă sub aspect calitativ în ipostaza de capital uman);
- desemnată numeric, ca persoane apte de muncă, în principal prin legile demografice şi nu de cerere de forță de muncă;
- destul de greu deplasabilă dintr-o zonă în alta, dintr-o țară în alta, chiar în condițiile actuale (ale globalizării), deplasarea persoanei este dificilă tocmai datorită legăturilor sale cu familia, mediul de muncă, obiceiurile, clima etc. din zona sau țara de origine;”[4]

Cunoaşterea şi **însuşirea** dreptului şi legislației muncii este **necesară** pentru orice salariat, liber profesionist, patron, angajator etc. deoarece:

- printr-o muncă eficientă se obțin câştiguri, profit, se creează valori noi, în condiții de stabilitate economică, financiară, politică etc., ca urmare guvernanții, angajatorii şi angajații au interesul să existe un cadru legislativ corespunzător;
- codul şi legislația muncii prevăd şi asigură un „plafon minimal” de realizare şi garantare a drepturilor şi obligațiilor de la care nu se poate deroga în defavoarea angajatului (salariul minim garantat, timp de muncă maxim, ajutor de şomaj, concediu de odihnă etc.)
- prin contractele individuale de muncă se poate trece peste plafonul minimal sau maximal dar numai în favoarea celor două părți;
- se previne ineficiența în muncă, accidentele de muncă, încălcarea drepturilor şi obligațiilor;
- se asigură şi apără dreptul la muncă, la rezultatele muncii şi alte drepturi speciale, economice şi civile conexe, între care dreptul la sănătate, abolirea muncii forțate, libertatea de asociere, inclusiv exercitarea drepturilor sindicale, consacrate prin Carta drepturilor omului şi alte reglementări ale Organizației Națiunilor Unite;
- se asigură protecția specifică a unor categorii vulnerabile femeile, copii, handicapații, din perspectiva asigurării efective a egalității în drepturi şi a nediscriminării;

[4] Ion Traian Ştefănescu – op. cit. pag. 16

- în măsura în care nu există clauze în contractele colective de muncă, şi contractul individual de muncă se aplică dispoziţiile codului muncii ;

În cadrul acestui capitol se vor prezenta următoarele concepte: obiectul dreptului muncii, originile juridice ale dreptului muncii, principiile dreptului muncii, raportul juridic de muncă, şi domeniul de aplicare.

Pentru o mai bună înţelegere a obiectului dreptului muncii este imperios necesară înţelegerea originilor sale juridice. Acest demers ne va ajuta să-i înţelegem principiile şi starea de evoluţie actuală. Dar trebuie tot timpul avut în vedere că obiectul, principiile şi evoluţia dreptului muncii sunt absolut necesare pentru o înţelegere mai largă a problemei, înţelegere care nu ar putea fi obţinută prin prezentarea problemelor strict tehnice de drept. Desigur, cunoaşterea problemelor tehnice este necesară, dar numai în contextul stabilit de evoluţie şi principii. Prin aceasta sperăm să ne ridicăm demersul la nivelul de ştiinţă, care înseamnă în primul rând explicarea cauzelor şi a efectelor consecinţe implicaţii, avantaje, dezavantaje şi nu prezentarea brută a faptelor.

Cap.2. Dreptul muncii. Definiţie. Obiect. Codul muncii. Legile speciale.

În pofida denumirii sale, dreptul muncii nu priveşte orice formă de muncă, ci numai pe cea subordonată, el reglementând situaţia celui ce munceşte în favoarea şi sub autoritatea altuia, în schimbul unui salariu.

În limbajul obişnuit cuvântul muncă are diferite accepţiuni. Dintre acestea numai unele sunt relevante pentru dreptul muncii. Demersul nostru va determina criteriile pe baza cărora se poate stabili care raporturi juridice sunt de dreptul muncii necesitatea şi importanţa cunoaşterii acestora.

Un agricultor care îşi cultivă pământul munceşte. Un avocat care susţine interesele clientului său în instanţă munceşte de asemenea. Un muncitor care se duce în fiecare zi la locul de muncă, după un orar stabilit de patron, executând sarcini sub îndrumarea şi controlul altuia, în schimbul primirii unui salariu, munceşte de asemenea.

Dintre cele trei exemple, numai ultimul face **obiectul de studiu al dreptului muncii**. Agricultorul nu-şi vinde munca (în sensul de prestaţie) ci produsele, deci ne vom afla în faţa unui contract de vânzare-cumpărare. Avocatul, deşi îşi vinde munca, are libertatea totală să-şi stabilească programul de lucru şi mijloacele pe care le va folosi în susţinerea procesului. Clientul îl plăteşte pentru calitatea muncii, dar nu poate determina sau conduce acţiunile concrete ale avocatului care rămâne independent. Acesta efectuiază o profesie liberală, profesie care are reglementări specifice. În ultimul caz muncitorul se află într-o anumită stare de dependenţă juridică faţă de angajatorul său. Acesta stabileşte ce va face (obiectivul muncii) şi modul de realizare (mijloacele) a muncii. Orarul de lucru este fix şi nu se poate deroga de la el decât în condiţii speciale şi în mod excepţional. Muncitorul nu aduce decât contribuţia sa fizică şi/sau intelectuală. Mijloacele de producţie sunt puse la dispoziţie de angajator. Partea avantajoasă a acestei situaţii este că riscurile muncitorului sunt reduse. Patronul are obligaţia să-l plătească chiar dacă afacerea sa nu a reuşit nu a produs profit sau nu şi-a atins scopul. Riscul îl suportă singur,

patronul. Desigur problema este teoretică şi limitată de constrângeri economice. Un angajator care pierde în mod regulat nu va avea cum să-şi plătească muncitorii de aceea prin noul cod al muncii s-a introdus atât la angajare cât şi pe timpul executării contactul individual de muncă obligația de informare. Chiar dacă într-o lună nu se va realiza profit, muncitorul îşi va primi totuşi salariul. Explicația juridică constă în faptul că el s-a angajat la o prestație personală pe care a efectuat-o. Nu cunoaşte scopurile mai îndepărtate ale muncii sale vizate de angajator şi deci nu este răspunzător de realizarea sau nerealizarea acestora. Pe de altă parte, nici în cazul unor câştiguri deosebite ale angajatorului muncitorul nu beneficiază obligatoriu de o creştere a salariului.

Din cele de mai sus se pot decela următoarele **elemente specifice relațiilor de muncă** în sensul dreptului muncii:

- **dependență juridică** între angajat şi angajator. Patronul stabileşte ce se va face şi cum se va face. Un caz special pare a fi cel al cadrelor de conducere al căror contract de muncă le asigură o autonomie ridicată. În realitate autonomia le este acordată tot de angajator din considerente de eficiență, dar se poate interveni oricând se consideră necesar. A fost propusă introducerea ca o condiție şi a dependenței economice. Într-adevăr angajatul este dependent economic, inclusiv angajatorul de angajat dar şi de mediul economic, juridic, fiscal etc. Dar la o analiză mai atentă, se observă că în societatea contemporană, cu un grad de specializare a activităților ridicat, orice individ este dependent economic. Nimeni nu ar putea să-şi câştige mijloacele de trai în mod complet autonom. Deci o anumită **dependența economică** există ca o condiție general valabilă pentru toate relațiile sociale şi nu specifică celor de dreptul muncii.
- ca o **consecință** a dependenței juridice orarul de lucru este fix, cu reglementarea exactă a timpului de muncă şi a celui de odihnă. Angajatul nu îşi poate stabili în mod liber programul de lucru. Un caz special este contractul de muncă la domiciliu, în care nu se poate vorbi de un orar în care să se desfăşoare programul de lucru.
- angajatul contribuie doar cu **munca sa intelectuală sau mentală**. **Capitalul şi mijloacele de producție** sunt puse la dispoziție de angajator.
- **prețul muncii** (salariul) nu variază în funcție de rezultatele unității. Muncitorul îşi va primi cu siguranță salariul pe luna în curs. El nu are nici o responsabilitate referitoare la direcția întreprinderii şi în consecință, eventualele pierderi ale întreprinderii nu îi sunt imputabile.

Din perspectiva stabilirii obiectului dreptului muncii se poate considera că **munca se prestează**:

a. **în afara** raporturilor juridice de serviciu şi a celor cunoscute din contractul individual de muncă;
b. **în cadrul** raporturilor juridice de serviciu;
c. în cadrul raporturilor juridice stabilite în baza **contractului individual de muncă.**

Munca în afara raporturilor juridice de serviciu şi a celor care izvorăsc din contractul individual de muncă, cuprinde:

a. **munca benevolă,** voluntară, cum ar fi cea desfăşurată în cadrul unei organizaţii neguvernamentale.
b. **munca independentă,** în cazul celui care munceşte de sine stătător, fără a fructifica serviciile unei alte persoane, cum este cazul activităţii desfăşurate de meşteşugarii individuali sau de lucrătorii organizaţi care îşi cultivă singuri pământul aflat în proprietatea lor.
c. **munca** desfăşurată în baza **unor obligaţii legale** (de natură administrativă sau penal execuţionale), respectiv în următoarele situaţii: ucenicii, elevii şi studenţii în timpul practicii profesionale; militarii în termen sau cu termen redus, rezerviştii – concentraţi sau mobilizaţi; persoane fizice domiciliate în zone cu vegetaţie forestieră, care au obligaţia de a participa la stingerea incendiilor; persoane fizice din zone afectate de inundaţii care au obligaţia de a participa la lucrările de apărare contra acestora; persoanele obligate să participe la acţiuni de limitare şi înlăturare a urmărilor atacului inamicului, la localizarea şi înlăturarea urmărilor dezastrelor; persoanele care execută prin muncă o pedeapsă penală sau sancţiunea închisorii contravenţionale.
d. **munca** efectuată în cadrul unui **raport juridic civil** (spre exemplu într-un contract de prestări servicii potrivit reglementărilor speciale cuprinse în Legea nr. 130/1999 sau în orice alt contract civil de prestări de servicii care se conformează integral prevederilor din Codul civil);
e. **munca** desfăşurată în cadrul unui **raport societar**. Aportul în muncă (sau „în industrie") este posibil atât la societăţile civile (potrivit art. 1492 Cod civil) cât şi în cazul societăţilor comerciale de persoane (dar numai la constituirea lor, nu şi la mărirea capitalului social)[5]

Profesiile liberale (independente) presupun un alt gen de muncă, în afara raporturilor juridice izvorâte din contractul de muncă sau funcţia publică şi care au reglementări specifice de sine stătătoare.

În categoria profesiilor liberale intră munca depusă de:

- **Avocaţi**, profesiune reglementată prin Legea 51/1995 pentru organizarea şi exercitarea profesiei de avocat.
- **Notarii publici,** profesiune reglementată prin Legea notarilor publici şi a activităţii notariale, nr. 36/1995.
- **Experţii contabili şi contabilii autorizaţi,** profesii reglementate de Ordonanţa Guvernului nr.65/1994 privind organizarea activităţii de expertiză contabilă şi a contabililor autorizaţi, aprobată prin Legea nr. 42/1995, completată prin Legea nr.50/1997 şi modificată prin Ordonanţa Guvernului nr.89/1998.
- **Medici** când îşi exercită profesia în regim de drept privat, profesiune reglementată prin Legea nr. 306/2004 privind exercitarea profesiunii de medic, înfiinţarea şi funcţionarea Colegiului Medicilor din România.

---

[5] Ion Traian Ştefănescu, op. cit., p. 17 .

- **Farmaciştii**, profesiune reglementată prin Legea nr. 305/2004.
- **Consultant** în plasament în valori mobiliare, profesiune reglementată prin Legea nr. 160/1998.
- **Broker,** (Legea nr. 357/2005)
- **Practician în reorganizare şi lichidare**, profesiune reglementată de O.G. nr. 79/1999 şi Ordinul Ministrului Justiţiei nr. 2986/c/1999.
- **Auditor financiar**, profesiune reglementată de O.U.G. nr. 75/1999.
- Persoanele autorizate să realizeze şi să verifice lucrările de specialitate în domeniile **cadastrului, geodeziei şi cartografiei**.
- Persoane care practică **servicii publice conexe actului medical** (tehnician dentar, biochimist, logoped, optician etc.) profesiune reglementată prin O.G. nr. 83/2000.
- **Consilier** în proprietate industrială, profesiune reglementată prin **O.G. nr. 66/2000.**
- **Consultant fiscal** (O. G. nr. 71/2001)
- **Expert criminalist**, profesiune reglementată prin O.G. nr. 75/2000.
- **Trader şi consultant de investiţii, (**Legea nr.297/2004)
- **Medic dentist (**Legea nr. 308/2004)

Cu privire la profesiile liberale este de reţinut că persoanele care le exercită au următoarele **avantaje**: nu au şefi; nu au salarii, ci onorarii (sume nelimitate stabilite prin negociere cu beneficiarul); nu pot fi subiecţi ai infracţiunii de luare de mită, nu au un program de lucru; nu sunt supuşi unor reguli de disciplină; ei nu pot declara grevă strict juridic, ci numai ca situaţii de fapt.

Mai sunt şi alte profesii liberale, dar care până în prezent nu au reglementări speciale, activitatea lor desfăşurându-se în conformitate cu Legea nr. 507/12.07.2002 privind organizarea şi desfăşurarea unor activităţi economice de către persoane fizice.

Cap.3. **Munca desfăşurată în cadrul raporturilor de serviciu.**

În exercitarea funcţiilor publice apar raporturile de serviciu în cadrul cărora se desfăşoară munca de funcţionar public.[6]

Munca în cadrul **funcţiei publice** are o reglementare derogatorie stabilită prin legea nr. 188/1999 privind Statutul funcţionarilor publici, modificată prin O.G. nr. 82/2000 şi Legea nr.161/2003.

Funcţia publică reprezintă un **fascicul de atribuţii şi responsabilităţi stabilite de autoritatea sau instituţia publică în temeiul legii, în scopul realizării competenţei sale în domeniul administraţiei publice**. Funcţia publică nu trebuie confundată cu demnitatea publică. Demnitatea publică este o funcţie prevăzută de Constituţie cu un regim derogatoriu de la regimul juridic al funcţiei publice.

---

[6] A se vedea V. Dabu, Răspunderea juridică a funcţionarului public, Ed. Global Lex, Bucureşti, 2000

Munca funcţionarului public este definită de atribuţiile şi responsabilităţile care formează conţinutul funcţiei publice.

Prin **funcţionar public** înţelegem **cetăţeanul învestit în mod legal, prin numire sau alegere, într-o funcţie publică în scopul îndeplinirii, în condiţiile legii, a atribuţiilor de administraţie publică.**[7]

Numirea în funcţia publică se face după câştigarea unui **concurs** sau **examen**, şi respectiv după **consimţământul** (cerere) prealabil al persoanei. Exercitarea funcţiei publice se poate face numai după depunerea **jurământului**i.

Funcţionarii publici servesc interesul public şi au un regim mai sever, o disciplină mai riguroasă, cu unele limitări ale drepturilor şi libertăţilor celor care au dorit şi ocupă funcţii publice. De pildă nu toţi funcţionarii publici au dreptul la grevă, sunt incompatibili cu efectuarea de activităţi comerciale şi altele.

Prin funcţia publică se serveşte interesul general în regim specific exercitării actului de putere în cadrul unei competenţe strict reglementate de lege.

Se ştie că **sarcina** este cea mai mică **unitate de muncă individuală**, care în cadrul funcţiei publice derivă din sarcina administraţiei publice. Ea reprezintă o acţiune **clar formulată** orientată spre realizarea unui obiectiv precis şi care se desfăşoară de regulă după o procedură stabilă. În cazul funcţionarului public, obiectivul acesteia vizează organizarea executării şi executarea în concret a legii.

Atribuţia este un ansamblu de sarcini înrudite (care se presupun reciproc), necesare realizării unei părţi dintr-o activitate, care incumbă o anumită responsabilitate privind îndeplinirea lor la termen, la un nivel prescris şi care cere competenţa adecvată.

Funcţia reprezintă un fascicul de **atribuţii omogene**, stabilite într-o anumită **concepţie** şi care se realizează în cadrul unei **structuri organizatorice**. Prin urmare, sarcina, atribuţia şi funcţia se stabilesc pentru satisfacerea unor interese care sunt publice sau private interese care contribuie la caracterizarea funcţiei ca publică sau privată.
Atunci când aceste interese sunt interese publice naţionale sau locale şi se realizează în regim de drept public putem vorbi de funcţia publică în sens larg.

În raport de modul de reglementare, de competenţa funcţiei, de scopul şi mijloacele sau puterile conferite funcţiei, acestea sunt de mai multe feluri. Astfel, din punct de vedere al sistemului în care s-au constituit funcţiile se clasifică în:

a. Funcţii din sistemul **legislativ**;
b. Funcţii din sistemul **judecătoresc**;
c. Funcţii din sistemul **administraţiei publice**;
d. Funcţii din structura unor **autorităţi publice autonome**.

Din punct de vedere al regimului public sau privat ce stă la baza construirii şi reglementării funcţiei, acestea se împart în:

a. **Funcţii publice** (art. 55, pct. c şi art. 84, pct. 1 din Constituţie).
b. **Funcţii private** (art. 124, pct. 2 din Constituţie).

---
[7] A se vedea V. Dabu op.cit. p.20.

Munca în cadrul **funcției publice** presupune anumite **trăsături specifice**, astfel:

a. munca se desfăşoară în cadrul unui fascicul de **atribuții** extrase din competența cu care a fost dotat la înființare **serviciul public** sau ulterior, în baza legii, pentru **organizarea executării şi executarea legii.**

b. atribuțiile şi responsabilitățile în cadrul cărora se desfăşoară munca funcționarului public trebuie să aibă caracter **legal**, să izvorască din **lege**.

c. **gruparea** atribuțiilor şi responsabilităților pe funcții trebuie făcută în raport de sarcinile serviciului public şi **dimensionarea** funcției, pentru a se asigura o **calitate** şi **eficiență** maximă.

d. competența şi atribuțiile care constituie conținutul funcției publice nu pot face obiectul tranzacțiilor între părți şi **nu pot fi stabilite prin contract** fie el şi individual de muncă.

e. funcția, respectiv competența, **există** în mod **obligatoriu înainte** de a fi numit sau ales pe postul respectiv viitorul funcționar public.

f. funcțiile publice se înființează şi desființează **prin legi şi în baza legii**.

g. competența funcției publice conține **atribuțiuni de autoritate** față de funcțiile inferioare şi de subordonare față de funcțiile superioare.

h. funcția publică are **caracter continuu**.[8]

Întrucât vom parcurge două teme legate de funcția publică şi regimul juridic al acesteia, nu vom mai insista asupra altor detalii.

Cap.4. Munca desfăşurată potrivit regimului juridic al contractului individual de muncă.

Raporturile juridice de muncă născute din contractul individual de muncă are, spre deosebire de celelalte raporturi juridice în care se desfăşoară munca, următoarele **caracteristici**:

a. subiecții muncii sunt **persoane fizice** pe de o parte şi **angajatorul** pe de altă parte. De regulă, angajatorul nu este autoritate sau instituție publică.[9]

b. raportul juridic de muncă în acest caz are un **caracter *intuitu personae***, adică contract individual de muncă şi se încheie şi execută în considerarea persoanei angajate şi a angajatorului.

c. prestarea muncii are **caracter continuu**, de regulă, este de durată şi nu se execută instantaneu, dintr-o dată.

d. salariatul, după încheierea contractului de muncă se află într-un **raport de subordonare** reglementată, precisă; de aici derivă şi **obligația** salariatului de **a respecta** disciplina muncii, ca **şi puterea disciplinară a angajatorului.**

---

[8] V. Dabu, Op. cit. p. 112-119.

[9] Autoritățile şi instituțiile publice au calitatea de angajator când angajează cu contract individual de muncă personalul care efectuează activități de secretariat, administrative, protocol, gospodărie, întreținere-reparații şi de deservire, activități care nu conferă calitatea de funcționar public.

e. munca prestată trebuie să fie salarizată, raportul de muncă având un **caracter oneros**.
f. salariatul se bucură de **măsuri** legale de **protecție**.

Din cele prezentate rezultă că:

- Munca îmbracă mai multe forme cu reglementări distincte.
- Dreptul la muncă îl are orice persoană, indiferent ce muncă prestează şi ce legi o reglementează.
- **Dreptul la muncă** în general trebuie să cuprindă **toate normele juridice care reglementează relațiile de muncă individuale sau colective formate în baza contractului individual de muncă.**

În reglementarea Dreptului muncii putem spune că operează:

a. Codul muncii.
b. legile speciale pentru diferite categorii de muncă.

Codul muncii reprezintă dreptul comun în materie şi conține:

a. dispoziții generale aplicabile muncii în general.
b. dispoziții speciale aplicabile muncii depuse pe bază de contract individual de muncă.

În art. 1 din noul Cod al muncii se arată „(1) Prezentul cod reglementează totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă, modul în care se efectuează controlul aplicării reglementărilor în domeniul raporturilor de muncă, precum şi jurisdicția muncii. (2) Prezentul cod se aplică şi raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții derogatorii. ”

Observăm că în Codul muncii se prevede în mod expres că această se aplică şi altor raporturi de muncă aşa cum sunt raporturile de funcție publică, sau cele din cadrul sistemului magistraturii dar numai în măsura în care nu au reglementării derogatorii în alte legii

Cap. 5. Originile juridice ale dreptului muncii. Izvoarele dreptului muncii.

Primele prevederi legale care au legătură cu dreptul muncii sunt reprezentate de art. 1780 şi 1781 din Codul civil francez de la 1804. Conform acestor prevederi, contractul de muncă, denumit închirierea serviciilor, era o specie a contractului de închiriere neavând un regim juridic special. Munca era considerată o marfă ca oricare alta. Exista o libertate totală de a contracta. [10]Angajatorul şi muncitorul putând prevedea în contract orice clauză, cu excepția bineînțeles a celor care aduceau atingere ordinii publice şi bunelor moravuri specifice vremii respective. Singura limită explicită era că respectivul contract trebuia să fie pe termen determinat. Se considera că un contract de închiriere a serviciilor pe timp nedeterminat ar reânvia practicile sclavagismului. O reminescență a acestei prevederi contra sclavagismului se întâlneşte în art. 1471 Cod civil român “Nimeni

[10] Potrivit art. 45 din Constituția revizuită a României, accesul liber al persoanei la o activitate economică, libera inițiativă ți exercitarea acestora în condițiile legii sunt garantate.

nu poate pune în serviciul altuia lucrările sale decât pentru o întreprindere determinată sau pe un timp mărginit”. Deşi regimul liberal pretindea că propăvăduieşte egalitatea părţilor, angajatorul era crezut în dauna muncitorului, instituindu-se o inegalitate juridică. Această prevedere, abrogată implicit, se întâlneşte şi în Codul civil român la art. 1472 :” Patronul se crede pe cuvântul său:

- pentru câtimea[11] salariului;

- pentru plata salariului anului expirat şi pentru aconturile date pe anul curgător”.[12]

Pentru ca imaginea respectivei situaţii să fie completă trebuie să menţionăm că orice asociere a diverselor categorii profesionale pentru a-şi proteja interesele comune era interzisă. Deci nu putea exista sindicate sau greve care să servească interesului salariatului.

Rezultatul acestei „egalităţi juridice” a fost o gravă inegalitate de fapt. Angajatorul putând de obicei să-şi impună voinţa în dauna angajatului, care datorită lipsei mijloacelor de trai şi a posibilităţilor legale de a se apăra era obligat să accepte condiţii mizere de muncă. Diferenţa de putere economică făcea să nu poată exista o negociere reală a condiţiilor de prestare a muncii. Singurul mod prin care muncitorii ar fi putut negocia cu angajatorii ar fi fost prin asociere. Dar acestea erau interzise.

Baza juridică a întregii reglementări se găsea în respectarea dreptului de proprietate. Angajatorul era proprietarul mijloacelor de producţie iar muncitorul era proprietarul muncii sale. Statul nu putea să intervină în tranzacţia lor privată. În practică s-a observat însă că prin exacerbare dreptului de proprietate se aducea atingere altor drepturi ale indivizilor, cel puţin la fel de importante ca dreptul de proprietate dacă nu mai importante : dreptul la viaţă, libertate, independenţa gândirii. Ca urmare, statul a intervenit prin reglementări în tranzacţia privată a celor două părţi, dar nu ca să aducă atingere dreptului de proprietate ci ca să protejeze alte drepturi fundamentale ale individului. **Au fost instituite prin lege o serie de drepturi minime ale muncitorilor de la care părţile nu puteau deroga prin convenţie particulară, decât în favoarea muncitorului**. Aceste prevederi au căpătat denumirea de **ordine publică socială**. De asemenea, pentru a micşora inegalitate de fapt dintre cele două părţi a permis asocierea muncitorilor pentru a-şi putea proteja interesele lor comune. Asocierea muncitorilor a determinat apariţia negocierilor colective şi implicit a contractului colectiv de muncă. Pe de altă parte, ca să îşi apere interesele a apărut şi ideea de asociere a patronilor a angajatorilor. Contractul colectiv de muncă are actualmente un rol extrem de important în economia dreptului muncii. Deşi va fi tratat pe larg ulterior, menţionăm totuşi că poate deroga în sens pozitiv de la prevederile minime ale Codului muncii şi se aplică automat la nivelul la care a fost încheiat, la nivel naţional, de ramură, sau întreprindere.

---

[11] Câtimea salariului în sensul cuantumului salariului.

[12] Textul articolului 1472 este implicit abrogat printr-o serie de acte normative (Decretul 990/1929, Codul muncii, Constituţia)

Acestea sunt principalele origini ale dreptului muncii. Nu este în scopul demersului nostru să detaliem cu lucruri care doar ar obosi memoria fără a aduce ceva deosebit pe fond. Important de reținut este faptul că inițial contractul de muncă era un contract de închiriere a serviciilor care ulterior, sub influența noilor realități sociale, s-a transformat într-un contract special în scopul evitării abuzurilor de o parte sau de alta. Acest contract pe care statul, având în vedere importanța lui, îl reglementează în detaliu denumit contractul individual de muncă, creând totodată şi un cadru juridic corespunzător prin reglementarea unor raporturi juridice conexe.

Astfel pentru a asigura respectarea contractului individual de muncă şi în general a dreptului la muncă, statul a mai reglementat prin legi speciale şi unele raporturi juridice conexe raporturilor juridice de muncă, cum sunt:

- raporturile dintre organizațiile sindicale şi subiecții raportului juridic de muncă;
- raporturile dintre organizațiile patronale şi subiecții raportului juridic de muncă;
- raporturile privind pregătirea şi perfecționarea profesională;
- raporturile privind protecția muncii;
- raporturile privind jurisdicția muncii.

După unii autori[13] dreptul muncii diferă de legislația muncii. Astfel, prin **legislația muncii** se înțelege **ansamblul normelor juridice prin care sunt reglementate relațiile care se stabilesc în procesul încheierii, executării, modificării şi încetării raporturilor juridice de muncă întemeiate în principal pe contractul individual de muncă**. Pe aceeaşi linie de gândire dreptul muncii este considerat ca dreptul contractului individual de muncă.

Izvoarele dreptului muncii sunt de două categorii**:**

- **izvoare comune** cu ale celorlalte ramuri de drept;
- **izvoare specifice** dreptului muncii, care pot fi, la rândul lor împărțite în izvoare interne şi izvoare internaționale.

Ca **izvoare comune** sunt: Constituția, Codul muncii, legile, ordonanțele Guvernului, hotărârile Guvernului, ordinele şi instrucțiunile miniştrilor. De pildă în Constituție sunt dispoziții fundamentale ce constituie izvor al dreptului muncii care reglementează principial munca şi protecția socială a muncii (art.41), interzicerea muncii forțate (art.42), libertatea întrunirilor (art.39), dreptul de asociere (art.40), dreptul la grevă (art.43), nivelul de trai (art.47), protecția copiilor şi a tinerilor (art.49), dreptul de petiționare (art.51), dreptul persoanei vătămate într-un drept al său de o autoritate publică (art.52) şi altele. Putem vorbi şi de izvoare comune internaționale cum sunt: Convenția Europeană a Drepturilor Omului, Declarația Universală a Drepturilor Omului, Carta Socială Europeană, şi altele. În principiu obiceiul şi practica judiciară nu constituie izvor de drept, nici în domeniul legislației muncii. Totuşi există unele excepții. De pildă deciziile Curții Constituționale potrivit art. 147 din Constituția revizuită deciziile sunt general obligatorii şi au putere numai pentru viitor. Pe de altă parte deciziile Înaltei Curți

[13] Ion Traian Ştefănescu, op. cit. p. 28.

de Casaţie şi Justiţie date în soluţionarea recursului în interesul legii, dacă vizează raporturile de muncă sunt obligatorii pentru instanţe. Fără a constitui izvoare directe de drept astfel de decizii conferă caracter unitar interpretării şi aplicării anumitor norme din legislaţia muncii.[14]

Izvoare specifice interne:

- un prim izvor este Codul muncii aprobat prin Legea nr. 53 /2003 care reprezintă şi dreptul comun în materie;
- legile care reglementează statutul juridic al unor categorii de personal şi raporturi juridice de muncă;
- regulamentul de organizare şi funcţionare;
- regulamentul de ordine interioară;
- contractul colectiv de muncă.

Atunci când prin legi speciale nu se derogă de la Codul muncii se aplică dispoziţiile codului muncii, dispoziţii care reprezintă dreptul comun în materie.

Regulamentul de organizare şi funcţionare cuprinde potrivit prevederilor legale structura generală a persoanei juridice, compartimentele de lucru (atelier ,secţie, fabrică, birou, serviciu, direcţie, departament, etc.) şi atribuţiile(competenţele) compartimentelor funcţiilor, posturilor, raporturile între ele precum şi cu structurile de conducere ale persoanei juridice respective. Regulamentul de organizare şi funcţionare, se aprobă, de regulă de către organul de conducere al fiecărei persoane juridice şi produce efecte juridice faţă de tot personalul din cadrul unităţii. Acesta reprezintă în limitele legii un drept la organizare al fiecărui angajator(art. 40 din Codul muncii). Există şi situaţii când Regulamentul de funcţionare se aprobă de Guvern sau de Parlament.

Regulamentul de ordine interioară (art.40, art.252, art. 257 din Codul muncii) reprezintă actul intern prin care persoana juridică stabileşte potrivit prevederilor legale, îndatoririle salariaţilor, măsurile care se impun în vederea asigurării disciplinei muncii, recompensele, sancţiunile, procedura aplicării sancţiunilor disciplinare. Prevederile aplicării regulamentului de ordine interioară sunt obligatorii pentru tot personalul unităţii precum şi pentru cei delegaţii, detaşaţii, ucenicii, elevii, studenţii, practicanţii.

Contractul colectiv de muncă (Legea 130/1996) este convenţia încheiată între patron sau asociaţia patronală pe de o parte, şi salariaţii reprezentaţii prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea. Precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă. Problemele de ordin disciplinar nu pot face obiectul contractului colectiv de muncă acestea fiind de domeniul legii precum şi a Regulamentului de ordine interioară întocmit în baza legii. Tot astfel problemele privind organizarea internă a persoanei juridice angajatoare nu trebuie să fie reglementate prin contractul colectiv de muncă, ele fiind cuprinse în Regulamentul

[14] I.T. Ştefănescu op. cit. p. 31.

de organizare şi funcţionare întocmit potrivit legii. Contractul individual de muncă nu poate contraveni în sens negativ contractului colectiv de muncă. Drepturile câştigate prin contractul colectiv de muncă sunt praguri minime ce trebuie avute în vedere la negocierea contractului individual de muncă. Contractul colectiv de muncă este lege între părţi (art.236 pct.4 din codul muncii).

Izvoare internaţionale specifice.

Un prim izvor îl constituie actele normative emise de Organizaţia Internaţională a Muncii ratificate de România[15]. Un al doilea izvor îl constituie Normele care vizează raporturile de muncă aprobate prin directive şi regulamente de Uniunea Europeană. Un al treilea izvor îl constituie Declaraţia Universală a Drepturilor Omului. cu privire la principiile şi drepturile fundamentale în muncă şi pactele sale.

Cap.6. Principiile dreptului muncii.

Se ştie că principiile dreptului sunt fie idei generale şi comune tuturor normelor din sistemul juridic, fie specifice unei singure ramuri de drept. Ele sunt reguli fundamentale întrucât reflectă ceea ce este esenţial şi hotărâtor în sistemul dreptului.

În dreptul muncii, ca şi în alte ramurii de drept român, se întâlnesc două categorii de principii:

- **generale** (ale sistemului de drept român), respectiv: principiul separaţiei puterilor, al egalităţii, cooperării şi controlului reciproc al acestora; principiul legalităţii, principiul egalităţii în drepturi, principiul accesului liber la justiţie, principiul prezumţiei de nevinovăţie şi altele.
- **specifice** dreptului muncii cum sunt: neîngrădirea dreptului la muncă (art.41 din Constituţie);garantarea negocierii colective şi individuale a condiţiilor de muncă (art.41 alin.5 din Constituţie); protecţia multilaterală a salariaţilor (art.41 alin.2 din Constituţie) şi altele.

Principiile unei ramuri juridice reprezintă reguli general valabile unanim admise prevăzute ca atare în lege direct sau indirect pentru respectiva ramură de drept. Fie că sunt implicite sau explicite, ele există cu siguranţă. Dar în afară de principiile specifice ramurii există şi principiile generale de drept. De cele mai multe ori aceste principii generale sunt valabile şi pentru ramurile de drept specifice, principiile generale regăsindu-se într-o formă specifică. Dar există şi unele derogări. Ca să dăm un exemplu, există principiul general de drept al libertăţii contractuale, care prevede că atât timp cit se respectă ordinea publică şi bunele moravuri, părţile pot prevedea orice clauză în contract. Acest principiu general de drept nu este valabil în cazul dreptului muncii, unde există o serie de drepturi ale salariatului care este obligatoriu să existe şi să fie respectate. De asemenea, art. 6 (2) din Codul Muncii prevede: "Tuturor salariaţilor care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală,...".

[15] A se vedea Andrei Popescu, Convenţiile Organizaţiei Internaţionale a Muncii ratificate de România, Ed. I.R.D.O. Bucureşti, 1997.

Conform principiului general de drept, angajatorul ar fi putut să ofere remuneraţii diferite pentru aceeaşi cantitate de muncă. Dar principiul special de dreptul muncii nu permite acest lucru.

Deşi principiile de drept par a fi fără aplicabilitate directă, importanţa lor este covârşitoare. Toate normele juridice din cadrul unei ramuri de drept nu sunt decât detalieri (aplicaţii) ale acestor principii. Dată fiind imposibilitatea de a prevedea în normele juridice toate situaţiile de fapt care pot apărea în viaţă, principiile au de asemenea rolul de a ghida pe practician şi acolo unde legiuitorul nu a reglementat în mod expres. Deci principiile reprezintă fundaţia pe baza căreia se ridică toată construcţia juridică.

Legiuitorul român a ales să reglementeze explicit principiile de dreptul muncii. Aşa cum se va vedea, unele dintre ele nu sunt decât aplicări în cadrul dreptului muncii ale principiilor generale de drept.

Secţiunea 1.Principiul garantării libertăţii muncii.

În art. 41 pct. 1 din Constituţie este reglementat principiul garantării libertăţii muncii astfel: „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit. Alegerea profesiei, a meseriei sau a ocupaţiei, precum şi a locului de muncă este liberă ."[16]Potrivit acestor dispoziţii, nu este garantat dreptul la muncă ci libertatea de a muncii. Obligaţia constituţională a statului nu este de a asigura loc de muncă pentru orice persoană, ci de a împiedica orice act sau fapt prin care s-ar leza libertatea de a muncii în cadrul căreia cetăţeanul îşi exercita dreptul de a muncii.[17]Fără oferirea fiecăruia a unui loc de muncă, nu se poate vorbi de o garantare a dreptului la muncă.[18]De aceea nu putem vorbi de garantarea dreptului la muncă ci de principiul garantării libertăţii muncii.

În spiritul Constituţiei Române, în art.3 din Codul muncii se dispune: „(1) Libertatea muncii este garantată prin Constituţie. Dreptul al muncă nu poate fi îngrădit." Potrivit art. 2 din vechiul Cod al muncii aprobat prin Legea nr. 10/1972, modificată:"Tuturor cetăţenilor României, fără nici o îngrădire sau deosebire de sex, naţionalitate, rasă sau religie, convingeri politice şi origine socială, le este garantat dreptul al muncă, având posibilitatea de a desfăşura o activitate în domeniul economic, tehnico –ştiinţific, administrativ, social sau cultural, potrivit aptitudinilor, pregătirii profesionale şi aspiraţiilor fiecăruia, în funcţie de nevoile întregii societăţii."[19]În condiţiile economiei de piaţă, dreptul la muncă nu poate fi garantat pentru că ar contravenii principiului liberei concurenţe, şi ca urmare este reglementat şi garantat ca o libertate. În art. 23 pct. 1 din Declaraţia Universală a

---

[16] În art. 18 din 1965 se prevedea: „În Republica Socialistă România cetăţenii au dreptul la muncă. Fiecărui cetăţean i se asigură posibilitatea de a desfăşura, potrivit pregătirii sale, o activitate în domeniul economic, administrativ social sau cultural remunerată după calitatea şi cantitatea ei." Observăm că prin aceste dispoziţii, dreptul la muncă este garantat spre deosebire de actuala reglementare din Constituţia din 1991, care reglementează dreptul la muncă, ca o libertate garantată.

[17] În doctrină uni autori fac deosebire între drept şi libertate . A se vedea V. Dabu, Drept constituţional şi instituţii politice, Ed. S.N.S.P.A. Bucureşti 2001 p. 173-174.

[18] Alexandru Ţiclea,Constantin Tufan Dreptul muncii, Editura Global Lex, Bucureşti 2001,p.43.

[19] Vechiul Cod al muncii a fost abrogat prin Legea nr. 53 /2003.

Drepturilor Omului se proclamă că orice persoană are dreptul la muncă, la libera alegere a profesiei şi a felului muncii, în condiţii echitabile şi satisfăcătoare de prestare a muncii.

Modul de reglementare a muncii prevăzut de art. 41 din Constituţie pune „într-o corelaţie juridică necesară exigenţele libertăţii cetăţeanului cu economia de piaţă şi cu caracterul social al statului”[20]. Libertatea muncii nu este decât una dintre formele în care se manifestă libertatea individuală. Libertatea muncii trebuie văzută şi în corelaţie cu libertatea economică reglementată de art.45 din Constituţie în care se dispune: ”Accesul liber al persoanei la o activitate economică, libera iniţiativă şi exercitarea acestora în condiţiile legii sunt garantate.” Această interpretare este confirmată de prevederile alin. 2 unde se menţionează că “ orice persoană este liberă în alegerea locului de muncă şi a profesiei, meseriei sau activităţii pe care urmează să o presteze”. De fapt prin sintagma “activităţii”, legiuitorul excede sfera dreptului muncii, folosind noţiunea de muncă în sens general. O activitate poate fi reprezentată şi de fapte de comerţ, care cu siguranţă nu fac obiectul dreptului muncii, dar, pe de altă parte, un individ este liber să le desfăşoare. Concluzionând, deşi acest principiu, al libertăţii muncii, este prevăzut în Codul Muncii, sfera sa de aplicare este mai largă.

Principiul **garantării libertăţii muncii** presupune:

a) **libertatea de a muncii**, adică dreptul, facultatea de a alege locul de muncă, profesia, meseria sau activitatea pe care urmează să o presteze; aceasta presupune că şi angajatorul are libertatea de a-şi alege colaboratorii deci angajaţii conform competenţei, talentului, pregătirii etc., cu excluderea oricărei constrângeri administrative în vederea angajării de salariaţi.

b) libertatea de a nu muncii; în art. 3 pct. 3 din Codul muncii se prevede că: „Nimeni nu poate fi obligat să muncească sau să nu muncească într-un anumit loc de muncă, sau într-o anumită profesie oricare ar fi acesta.”Libertatea de a nu muncii presupune :

- dreptul, posibilitatea de a **refuza** o muncă. Drept care îşi găseşte expresia în art.42 pct.1 din Constituţia României care interzice munca forţată, cu valoare de normă constituţională.

- dreptul de a **înceta** munca, ceea ce presupune posibilitatea salariatului de a înceta contractul individual de muncă (prin demisie, sau prin convenţia părţilor).

c)**interzicerea muncii forţate ;** aceasta este o dispoziţie constituţională şi prin nici o lege nu poate fi încălcată .De la această regulă constituantul prevede unele excepţii în art.42 pct.2 „Nu constituie muncă forţată: a) serviciul cu caracter militar sau activităţile desfăşurate în locul acestuia de cei care, potrivit legii, nu prestează serviciul militar obligatoriu din motive religioase; b) munca unei persoane condamnate, prestată în condiţii normale, în perioada de

[20] Alexandru Atanasiu, Muncitorul şi legea. Dreptul muncii.Vol.1. Ed. Oscar Print. Bucureşti, 1999, p.21.

detenție sau de liberare condiționată; c) prestațiile impuse în situația creată de calamități ori de alt pericol, precum şi cele care fac parte din obligațiile civile normale stabilite de lege."

În spiritul acestor dispoziții,legiuitorul în art. 4 din Codul muncii, defineşte munca forțată precum şi cazurile când nu constituie muncă forțată astfel:

„Termenul de muncă forțată desemnează orice muncă sau serviciu impus unei persoane sub amenințare sau pentru care persoana nu şi-a exprimat consimțământul în mod liber. Nu constituie muncă forțată sau activitate impusă de autoritățile publice:

a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;

b) pentru îndeplinirea obligațiilor civile stabilite prin lege;

c) în baza unei hotărârii judecătoreşti de condamnare, rămasă definitivă, în condițiile legii;

d) în caz de forță majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum incendii, inundații, cutremure epidemii, sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte şi în general în toate circumstanțele care pun în pericol viața sau condițiile normale de existență ale ansamblului populației ori ale unei părți a acesteia."

Din nou se excede domeniul Dreptului muncii, căci în trei dintre cazurile menționate avem de-a face cu noțiuni de Drept administrativ iar într-unul cu noțiuni de Drept penal. Deci termenul muncă este folosit în sensul general şi nu specific pentru Dreptul muncii.

Întâlnim şi principiul libertății de voință la încheierea actelor juridice, care prevede că pentru ca o manifestare de voință să producă efecte juridice trebuie să fie liberă şi neviciată. Ca urmare din nou ne aflăm în fața aplicării unui principiu general de drept şi nu a unuia specific de dreptul muncii

d) Obligația statului de a apăra libertatea de a muncii, rezultă din dispoziția constituțională: „Dreptul la muncă nu poate fi îngrădit." Deci nici prin lege şi nici în alt mod libertatea de a muncii nu poate fi îngrădită. Orice lege prin care s-ar limita libertatea de a muncii este neconstituțională.

De asemenea orice contract de muncă încheiat cu nerespectarea dispozițiilor art. 3 alin.(1)-(3) din codul muncii, referitoare la libertatea de a muncii, este nul de drept. Astfel legiuitorul instituie o nulitate absolută.

Statul este obligat nu numai să apere libertatea muncii dar şi să asigure condițiile exercitării acestei libertăți prin:

- asigurarea unui învățământ general şi profesional eficient;
- asigurarea sau favorizarea unei orientări şi readaptări profesionale adaptate la cerințele pieții muncii;
- oferirea de servicii specializate, gratuite la angajare;
- asigurarea unui salariu minim garantat;

- reglementarea negocierii condițiilor de muncă, a drepturilor şi obligațiilor partenerilor sociali, a cazurilor şi condițiilor de modificare şi încetare a contractelor individuale de muncă;
- consacrarea dreptului de asociere în sindicate şi la grevă, etc. [21]

Secțiunea 2. Principiul egalității de tratament şi interzicerea discriminării.

Următorul principiu se referă la egalitatea de tratament față de toți angajații şi angajatorii fiind prevăzut în art.5 din Codul muncii. De fapt acesta este primul principiu specific Dreptului muncii în sens restrâns. Legiuitorul obligă ca diferențele de tratament să fie întemeiate pe considerente strict privitoare la muncă. Deci, dacă în cadrul Dreptului civil şi al reglementărilor privind profesiile liberale, pot încheia un contract cu cine vreau şi cum vreau, făcând diferențieri absolut arbitrare, sau pot cere prețuri diferite de la diferiți contractanți, fără ca nimeni să mă poate trage la răspundere, în cadrul Dreptului Muncii sunt obligat să respect anumite criterii. Potrivit art. 5 pct. 1 din nu se pot face diferențieri pe bază de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală. Astfel de diferențieri, numite discriminări, fiind interzise de lege, actele prin care se fac sunt lovite de nulitate. Având în vedere sfera extrem de largă a acestor prevederi, considerăm că enumerarea este exemplificativă şi nu limitativă. Deci se interzice orice discriminare care nu are direct legătură cu munca. Rațiunile acestor dispoziții prohibitive vizează prevenirea abuzului în exercitarea puterii private pe care angajatorul o are asupra angajatului. Această putere, la fel ca şi puterea publică, trebuie limitată pentru a nu deveni abuzivă. Aşa cum am menționat într-o secțiune precedentă, diferența de putere economică dintre cele două părți ale contractului individual de muncă a făcut necesară intervenția statului pentru a-l proteja pe angajat.

Observăm că în Codul muncii principiul egalității de tratament față de toți angajații şi angajatorii, se detaliază numai privitor la angajați şi mai puțin la angajatori. Aşa cum am spus la începutul acestei secțiuni, principiile pot fi explicite sau implicite. Putem menționa că un principiu implicit ar fi acela că noul Cod al muncii îl protejează în special pe angajat. De fapt acesta este cel mai important principiu al Dreptului Muncii, şi rațiunea sa de a exista ca ramură separată de drept. Este de mirare că legiuitorul român nu l-a menționat explicit, având în vedere faptul că îl aplică consecvent. Pentru a preveni şi combate discriminarea legiuitorul a elaborat ordonanțe Guvernului nr.137/2000 privind prevenirea şi sancționarea tuturor formelor de discriminare şi de Legea nr. 202/2002 privind egalitatea de şanse între femei şi bărbații. Noul Cod al muncii operează cu două concepte: discriminare directă şi discriminare indirectă.

---

[21] Alexandru Țiclea, op.cit.p. 44.

Astfel constituie **discriminare directă** actele şi faptele de excludere, deosebire, restricţie sau preferinţă, întemeiate pe unul sau mai multe dintre criteriile prevăzute la alin. (2) al art. 5 din Codul muncii care au ca scop sau ca efect neacordarea, restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii folosinţei sau exercitării drepturilor prevăzute în legislaţia muncii.

Observăm că discriminarea directă poate fi atât prin acte juridice (manifestări de voinţă în scopul producerii de efecte juridice) cât şi prin fapte juridice (activitate care nu a vizat efecte juridice, dar produce efecte juridice). Discriminarea directă este interzisă nu numai în munca desfăşurată în baza contractului individual de muncă ci şi în cadrul muncii desfăşurate de funcţionarii publici, liber profesioniştii şi alte categorii de persoane.

Constituie **discriminare indirectă** actele şi faptele întemeiate în mod aparent pe alte criterii decât cele prevăzute la alin. (2), dar produc efectele unei discriminări directe (art. 5 pct.4 din Codul muncii). Observăm că prin această dispoziţie legiuitorul a extins sfera criteriilor prevăzute în art. 5 pct. 2 din Codul muncii în concordanţă cu art.4 pct. 2 şi art. 16 pct. 1 din Constituţie. Egalitatea de tratament faţă de toţi salariaţii şi angajatori presupune:

- În primul rând, legiuitorul trebuie să reglementeze raporturile de muncă în condiţiile asigurării egalităţii (juridice) a părţilor (angajatori şi salariaţi, precum şi asociaţiile acestora);
- În al doilea rând, autorităţile publice, trebuie să trateze de pe aceleaşi poziţii de egalitate sindicatele şi patronatele ca reprezentanţi ai salariaţilor şi ai angajatorilor; tot astfel, nu se pot adopta poziţii discriminatorii în favoarea unei organizaţii sindicale, dar în detrimentul alteia; ori pe alt plan, în favoarea unei organizaţii patronale, dar în detrimentul alteia.
- În al treilea rând, angajatorul, este obligat să nu săvârşească nici o discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală,faţă de salariaţii.

O aplicare a principiului egalităţii de tratament întâlnim la art. 6 alin.(2) din Codul muncii: "Tuturor salariaţilor care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală…". Deşi legiuitorul îl prezintă ca un principiu separat, probabil datorită importanţei sale, el nu poate fi, din punct de vedere logic, independent.

Secţiunea 3. Principiul asigurării condiţiilor de muncă adecvate activităţii desfăşurate de protecţie socială de sănătate şi securitate în muncă, precum şi respectarea demnităţii şi a conştiinţei sale fără nici o discriminare.

Acest principiu potrivit dispoziţiilor constituţionale (41 pct.2) şi ale art. 6 pct. 1 din Codul muncii, presupune că orice salariat care prestează o muncă trebuie să beneficieze de:

- condiţii de muncă adecvate activităţii desfăşurate, deci condiţii corespunzătoare celorlalte dispoziţii legale care le reglementează;

- condiții de protecție socială, de securitate şi igiena muncii, prevăzute de regimul de muncă al femeilor şi al tinerilor; de regimul prestării muncii în condiții grele;
- condiții prin care să se asigure respectarea demnității şi conştiinței salariatului;
- negocierea condițiilor de muncă altele decât cele prevăzute în contractul colectiv de muncă; de pildă condițiile pentru respectarea conştiinței salariatului se referă la obligațiile angajatorului care trebuie să:

- respecte convingerile, credința salariatului;
- respecte clauza de conştiință;
- să nu-i impună opiniile sale politice folosindu-se de autoritatea sa.

Secțiunea 4. Principiul egalității în drepturi.

Principiul egalității în drepturi este un alt principiu în art.41 pct. 4 din Constituție şi în art. 6 pct. 2 din Codul muncii care presupune:

- la muncă egală femeile au salariu egal cu bărbații;
- toți salariații fără discriminare cum ar fi pe motiv de cetățenie, etnie, etc., la muncă egală au dreptul la plată egală.
- toți salariații sunt egali în drepturi, şi în mod deosebit la protecția datelor cu caracter personal, şi la protecție împotriva concedierilor nelegale.
- la negocierea clauzelor şi la încheierea contractelor colective de muncă părțile sunt egale şi libere (art.236 pct.3)

Secțiunea 5. Principiul negocierii condițiilor de muncă.

Acest principiu derivă din dispozițiile art.41alin.5 din Constituție , art. 6 pct. 2 din Codul muncii şi Legea nr. 130/1996. Constituția României prevede că dreptul la negocieri colective,în materie de muncă şi caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate. În art. 6 pct.2 din Codul muncii este recunoscut dreptul la negocieri colective, iar în art. 236 pct. 2 şi 3 se arată: „Negocierea colectivă este obligatorie, cu excepția cazului în care angajatorul are încadrați mai puțin de 21 de salariați…(4)Contractele colective de muncă încheiate cu respectarea dispozițiilor legale constituie legea părților."
Drepturile şi obligațiile salariaților şi ale angajaților se stabilesc prin negociere a contractului individual de muncă ținând cont de lege şi de contractul colectiv de muncă. În contractul colectiv de muncă se negociază în primul rând condițiile de muncă din unități, ramuri precum şi în general drepturile şi obligațiile salariaților şi angajatorilor în mod abstract. Nu se poate negocia clauze contrare legii. Potrivit art. 2 lit.b din Codul muncii modificat, în cazul unui contract individual de muncă – având ca element de extraneitate numai locul muncii – părțile nu pot alege legea aplicabilă contractului respectiv cum ar fi de pildă legea mai puțin favorabilă angajatului dintr-unul dintre state. În art.2 lit.b din Codul muncii se dispune: „Dispozițiile cuprinse în prezentul cod se aplică: ....b) cetățenilor români încadrați

cu contract individual de muncă şi care prestează activitatea în străinătate în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;"

Secțiunea 6. Principiul liberei asocieri.

Potrivit art.40 din Constituție, cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate şi în alte forme de asociere. În art. 7 din Codul muncii este prezentat un alt principiu al Dreptului muncii " Salariații şi angajatorii se pot asocia liber pentru apărarea drepturilor și promovarea intereselor lor profesionale, economice şi sociale". De fapt şi în acest caz ne aflăm în fața aplicării unui principiu general, prin care se realizează dreptul de asociere. Acest drept este în special important pentru angajații deoarece numai prin asociere reuşesc să obțină forța care le permite să negocieze de la egal la egal cu angajatorii. Indirect, acest principiu consacră şi dreptul la negocieri colective. Socotim că în mod discutabil legiuitorul reglementează cele două noțiuni în ordine inversă, întâi dreptul la negocieri colective şi apoi dreptul la asociere. Potrivit principiului asocierii salariați se pot asocia în sindicate, federații, confederații de sindicate, alte organizații. Pe de altă parte şi angajatorii se pot asocia în asociații patronale, federații şi confederații, conform O.G. nr. 26/2000, H.G. nr. 503/ 1991. De pildă Consiliul Național al Întreprinderilor Mici şi Mijlocii din România, este o federație patronală, Confederația Patronală din Industria României (C.O.M.P.I. R.O. M.), Uniunea Generală a Industriaşilor din România şi altele.

Secțiunea 7. Principiul consensualității şi al bunei - credințe

Ultimul principiu important se referă la faptul că "Relațiile de muncă se bazează pe principiul consensualității şi al bunei credințe." Principiul consensualității stabileşte faptul că pentru existența unor raporturi juridice de muncă este necesară şi suficientă simpla manifestare de voință a părților, fără a fi nevoie de o formă specială (contract scris, act autentificat la notar etc.). Conform art. 54 din Constituție, cetățenii români, cetățenii străini şi apatrizii trebuie să-şi exercite drepturile şi libertățile constituționale cu bună credință, fără să încalce drepturile şi libertățile celorlalți. Prin bună credință se înțelege credința, convingerea că atunci când faci un act sau fapt acționezi legal, corect, just şi nu cauzezi pe nedrept o pagubă cuiva.

Secțiunea 8. Principiul protecției salariaților

Prin art. 22 Constituția garantează dreptul la integritate fizică şi psihică al persoanei. În art.41 alin.2 din Constituție se dispune: „Salariații au dreptul la măsuri de protecție socială. Acestea privesc securitatea şi sănătatea salariaților, regimul de muncă al femeilor şi al tinerilor, instituirea unui salariu minim brut pe țară, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiții deosebite sau speciale, formarea profesională, precum şi alte situații specifice,

stabilite prin lege." În acelaşi spirit în art.6 din Codul muncii se dispune: „Orice salariat care prestează o muncă beneficiază de condiții de muncă adecvate activității desfăşurate, de protecție socială, de securitate şi sănătate în muncă, precum şi de respectarea demnității şi a conştiinței sale, fără nici o discriminare. Tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală,dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale." Acest principiu este determinat de:

- prestarea muncii implică anumite riscuri, iar salariatul, vulnerabil în activitatea sa, trebuie protejat față de aceste riscuri;
- el este subordonat angajatorului care îi dă ordine şi dispoziții în legătură cu modul de îndeplinire a atribuțiilor sale de serviciu şi îi dirijează conduita la locul de muncă.

Cap. 7. Noțiuni de drept al muncii şi de drept administrativ legate de prestarea muncii

Dreptul muncii poate fi definit ca acea ramură de drept alcătuită din ansamblul normelor juridice care reglementează relațiile individuale şi colective de muncă dintre patroni şi salariați.

Dreptul administrativ este definit ca „ramura dreptului public care reglementează concret sau cu valoare de principiu, relațiile sociale din sfera administrației publice, precum şi cele de natură conflictuală dintre autoritățile administrației publice sau structuri private, învestite cu autoritate publică, pe de o parte şi cei vătămați în drepturile lor prin actele administrative ale acestor autorități, pe de altă parte".[22]

Legăturile dintre dreptul muncii şi dreptul administrativ sunt multiple.

Subiecte ale unor raporturi juridice de muncă (angajatorii) sunt instituții sau unități aparținând administrației publice, cazuri în care raportul juridic de muncă, în ceea ce priveşte încadrarea în muncă, aplicarea sancțiunilor disciplinare, destituirea din funcție, se supune reglementărilor din domeniul dreptului administrativ.

Raportul juridic de muncă în toate formele sale este supus unui **control administrativ limitat**. Printre organele puterii executive care au atribuții în domeniul raporturilor juridice de muncă se numără Ministerul Muncii şi Solidarității Sociale cu departamentele sale şi organele teritoriale, direcțiile județene de muncă şi protecție socială.

Cap. 8. Raportul juridic de muncă.

Obiectul de reglementare al dreptului muncii în sens restrâns îl constituie raportul juridic de muncă, care poate fi individual sau colectiv.

Raporturile juridice de muncă individuale sunt definite ca „acele relații sociale reglementate de lege, ce iau naştere între o persoană fizică, pe de o parte, şi, ca

[22] Antonie Iorgovan .- „ Tratat drept administrativ", vol. 1, Editura Nemira, Bucureşti, 1996, pag. 128

regulă, o persoană juridică (societate comercială, regie autonomă, unitate bugetară etc.) pe de altă parte, ca urmare a prestării unei anumite munci de către prima persoană în folosul celei de a doua, care, la rândul ei se obligă să o remunereze şi să creeze condițiile necesare prestării acestei munci".[23]

Raporturile juridice individuale de muncă se caracterizează prin anumite trăsături:

- Iau naştere, de regulă, prin încheierea unui contract de muncă;
- Au un caracter bilateral: se pot stabili între două persoane – o persoană fizică şi o persoană juridică sau între două persoane fizice (angajat-angajator);
- Au un caracter personal, munca este prestată de persoana fizică în considerarea pregătirii, aptitudinilor şi calităților proprii ale acesteia;
- Se caracterizează printr-un mod specific de subordonare a persoanei fizice față de cel care prestează munca, constând în respectarea disciplinei muncii, cu respectarea programului de lucru, în cadrul unui număr minim de ore pe zi, într-o perioadă determinată sau nedeterminată.
- Munca trebuie să fie remunerată, salariul reprezentând contraprestația cuvenită angajatului;
- Asigurarea unei protecții multilaterale pentru persoanele care prestează munca, atât în ceea ce priveşte drepturile ce decurg din contractul individual de muncă, cât şi cu privire la condițiile de desfăşurare a procesului muncii.

Secțiunea 1. Formele raporturilor juridice de muncă.

Formele tipice ale raporturilor juridice individuale de muncă sunt fundamentate pe contractul individual de muncă. În această privință formele tipice sunt considerate raporturile juridice de muncă ce privesc munca în domeniul economic. Tot forme tipice sunt considerate şi raporturile de muncă ale funcționarilor publici, şi ale militarilor. Aceştia din urmă, chiar dacă nu încheie contracte de muncă se află în raporturi juridice de natură contractuală cu un unitățile din care fac parte.

Formele atipice ale raporturilor juridice de muncă privesc pe ucenici care realizează o pregătire profesională şi nu sunt încadrați cu contract.

S. 2. Profesiunile liberale.

Principiile care guvernează profesiile de notar, avocat, executor judecătoresc şi altele se subsumează ideilor de libertate şi independență, în exercitarea profesiei aceştia sunt independenți, se supun numai legii, statutului şi eticii profesionale.

Profesiunile de notar şi avocat sunt libere şi independente, în consecință notarii şi avocații nu sunt parte a raporturilor juridice de muncă, nu încheie contracte de muncă, nu sunt salarizați, primesc pentru activitatea prestată un onorariu, şi nu se

[23] Sandală Ghimpu, Alexandru Țiclea – „Dreptul muncii", Editura ALL BECK, Bucureşti, 2000, pag. 15

află în raporturi de subordonare profesională nici faţă de clienţi, nici faţă de organele profesiei.

S.3. Raportul juridic de funcţie publică.

Potrivit Legii 188/1999, funcţia publică reprezintă ansamblu atribuţiilor şi responsabilităţilor stabilite de autoritatea sau in instituţia publică, în temeiul legii, în scopul realizării competenţelor sale, iar funcţionarul public este o persoană numită într-o funcţie publică.

Specific raporturilor juridice de muncă ale funcţionarilor publici este aceea că reprezintă autoritatea statală în diferite domenii şi desfăşoară în principal anumite activităţi: aplicarea şi executarea legilor, control, coordonare, conducere, luarea deciziilor.

Există o serie de particularităţi care îi individualizează pe funcţionarii publici:

- condiţiile pentru ocuparea funcţiilor publice şi selecţia persoanelor sunt mai riguroase
- calitatea de funcţionar public este incompatibilă cu orice altă funcţie publică, cu excepţia celei de cadru didactic;
- funcţionarii publici au dreptul la carieră, bucurându-se de stabilitate în funcţie,
- sunt purtătorii autorităţii publice;
- răspunderea juridică este mai accentuată şi diversificată în raport de normele încălcate;
- raporturile de serviciu pot înceta prin eliberarea din funcţie şi destituirea din funcţie

Cap. 9. Domeniul de aplicare al Codului muncii

Noul cod al muncii (Legea 53/2003), în vigoare de la data de 01.03.2003 a fost adoptat prin angajarea răspunderii Guvernului în faţa Camerei Deputaţilor şi a Senatului, conform art. 114 alin. 1 din Constituţia României.

Codul muncii cuprinde XIII titluri: titlul I (dispoziţii generale), titlul II (contractul individual de muncă), titlul III (timpul de muncă şi timpul de odihnă), titlul IV (salarizarea), titlul V (sănătatea şi securitatea în muncă), titlul VI (formarea profesională), titlul VII (dialogul social), titlul VIII (contractele colective de muncă), titlul IX (conflictele de muncă), titlul X (inspecţia muncii), titlul XI (răspunderea juridică), titlul XII (jurisdicţia muncii), titlul XIII (dispoziţii tranzitorii şi finale). În principal, Codul muncii se aplică tuturor raporturilor juridice de muncă. Art. 1 alin. 1 precizează faptul că prin Cod se reglementează totalitatea raporturilor individuale şi colective de muncă, controlul aplicării reglementărilor din domeniul raporturilor de muncă, precum şi jurisdicţia muncii.

Codul muncii are caracterul unei legi generale se aplică şi raporturilor de muncă reglementate prin legi speciale, numai în măsura în care acestea nu conțin dispoziții specifice derogatorii. Legile speciale în domeniul dreptului muncii se completează cu dispozițiile Codului muncii.

Art. 2 din Codul muncii cuprinde enumerarea categoriilor cărora se aplică dispozițiile codului muncii, şi anume:

a) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, ce prestează muncă în România;

b) cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă şi care prestează activitatea în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepția cazului în care legislația statului pe al cărui teritoriul se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;[24]

c) persoanelor care au dobândit statutul de refugiat şi se încadrează cu contract individual de muncă, pe teritoriul României, în condițiile legii;

d) cetățenilor străini sau apatrizi încadrați cu contract individual de muncă, ce prestează muncă pentru un angajator român, pe teritoriul României;

e) ucenicilor ce prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;

f) angajatorilor, persoane fizice şi juridice;

g) organizațiilor sindicale şi patronale.

Din interpretarea art. 2 al Codului muncii rezultă că sursa raportului juridic de muncă trebuie să fie contractul individual de muncă, şi dispozițiile codului muncii se aplică atât angajaților şi angajatorilor, cât şi partenerilor sociali, organizații sindicale şi patronale.

[24] Pentru ca cetățenilor români care dispun de un contract individual de muncă încheiat cu un angajator român în afara țării, să li se aplice prevederilor prezentului Cod (durata timpului de muncă, concedierea colectivă, salariu etc.) este necesar ca aceştia să presteze activitatea în străinătate şi nu să îndeplinească doar o sarcină oarecare din cadrul contractului, aflându-se în țară în acest timp. Observăm că prin această dispoziție părțile nu pot conveni într-un contract individual de muncă să i se aplice o lege care nu-i este favorabilă angajatului.

TITLUL II
CONTRACTUL INDIVIDUAL DE MUNCĂ

Cap.1. Noțiuni generale despre contractul individual de muncă

Oamenii îşi desfăşoară activitatea în societate. Între indivizi se stabilesc diferite **relații sociale**. O parte dintre aceste relații sociale respectiv cele mai **importante** sunt reglementate de către stat, în sensul că nu sunt lăsate la bunul plac al indivizilor fie ei angajatori sau angajați ci sunt reglementate prin lege pe baza unor principii. Relațiile sociale reglementate prin lege atunci când sunt concretizate, materializate devin **raporturi juridice** adică acele raporturi în care **drepturile şi obligațiile** subiecților (efecte juridice) sunt stabilite prin norma juridică. Un exemplu edificator poate fi diferența dintre logodnă şi căsătorie. În timp ce relațiile sociale de logodnă nu sunt reglementate de către stat, relațiile sociale de căsătorie sunt reglementate de către stat, devenind raporturi juridice atunci când căsătoria se încheie, raporturi care presupun naşterea de drepturi şi obligații pentru părți. Din această scurtă prezentare rezultă că raporturile juridice sunt raporturi între indivizi care presupun relații sociale concrete reglementate. Nu pot exista raporturi juridice între o persoană şi un obiect.

Legea reglementează relații sociale abstracte. Pentru a ne afla în fața unui raport juridic concret este necesară concretizarea relației sociale printr-o manifestarea de voință a unui individ concretizată într-un act sau fapt juridic. Dacă aceasta manifestare este făcută cu intenția de a produce efecte juridice ne aflăm în fața unui **act juridic**. Dacă nu este făcută cu intenția de a produce efecte juridice ne aflăm în fața unui **fapt juridic**.

Pentru unele acte juridice este suficientă manifestarea de voință a unei singure persoane (de exemplu testamentul), pentru altele este nevoie să se întâlnească voințele a două sau mai multe părți. Această din urmă specie a actelor juridice poartă denumirea de contract. Aşa cum se observă, ceea ce este esențial în definirea unui contract este întâlnirea voințelor concordante a două sau mai multe părți. Astfel **contractul** sau convenția,este **acordul între două sau mai multe persoane, în scopul de a produce efecte juridice, respectiv naşterea sau stingerea de drepturi sau obligații.**

Aceste chestiuni de ordin general se aplică şi contractelor individuale de muncă. La origine contractul individual de muncă era un contract de închiriere a forței de muncă. Datorită inegalității de fapt dintre cele două părți contractante, patron şi angajat, manifestarea de voință a angajatului era insignifiantă fiind la cheremul condițiilor stabilite de cealaltă parte contractantă. Pentru a reechilibra situația statul a stabilit o serie de drepturi minime ale angajatului, de la care nu se poate **deroga decât pozitiv**. În această intervenție necesară a statului stă rațiunea de a fi a dreptului muncii ca ramură independentă. Fără această intervenție contractul individual de muncă ar fi continuat să fie un contract de drept civil adică fără o reglementare deosebită şi în care voința părților este mai puțin limitată.

Contractul individual de muncă a fost reglementat distinct pentru prima dată în Legea contractelor de muncă din anul 1929. Ulterior a fost reglementat în Codul muncii din 1950 şi Codul muncii din 1972.

În prezent, contractul individual de muncă este reglementat de Codul muncii[25], de Contractul colectiv de muncă unic la nivel național, şi de Legea 130/1999 privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă.

Secțiunea 1. Definiții ale contractului individual de muncă.

Pentru prima oară, contractul individual de muncă a fost definit prin art. 37 din Legea contractelor de muncă din anul 1929 – *„convențiunea prin care una din părți denumită salariat se obligă să presteze munca sau serviciile sale pentru un timp determinat sau o lucrare determinată, unei alte părți denumită patron, care la rândul său se obligă să remunereze pe cel dintâi”.*

Art. 12 din Codul muncii din anul 1950 definea contractul individual de muncă *înțelegerea scrisă, potrivit căreia o parte, angajatul se obligă a presta munca unei alte părți, aceluia care se angajează în schimbul unei remunerații.*

Art. 64 din Codul muncii din anul 1972 prevede: *„contractul individual de muncă se încheie în scris şi va cuprinde obligația persoanei încadrate de a-şi îndeplini sarcinile ce-i revin, cu respectarea ordinii şi a disciplinei, a legilor, îndatorirea unității de a asigura condiții corespunzătoare pentru buna desfăşurare a activității, de a o remunera în raport cu munca prestată şi de a-i acorda celelalte drepturi ce i se cuvin, precum şi alte clauze stabilite de părți”.*

Noul cod al muncii (Legea 53/2003), prin articolul 10 dă următoarea definiție contractului individual de muncă: **contractul individual de muncă este contractul în temeiul căruia o persoană fizică, denumită salariat, se obligă să presteze munca pentru şi sub autoritatea unui angajator, persoană fizică sau juridică, în schimbul unei remunerații denumite salariu.**

Această definiție dată de legiuitor a fost apreciată ca deficitară şi unilaterală[26]cu un caracter idem per idem.

S-a apreciat, în primul rând, că ar fi fost mai indicată formularea *„contractul individual de muncă este convenția...”* în loc de *„contractul individual de muncă*

[25] Legea 53/24.01.2003 publicată în Monitorul Oficial nr. 72 din 05.02.2003

[26] Alexandru Țiclea- „Acte normative noi- Codul muncii” în Revista română de dreptul muncii nr. 1/2003, pag. 8

este contractul", tocmai pentru a evita o argumentaţie defectuoasă, mai ales că în dreptul nostru termenii de contract şi convenţie sunt sinonimi.[27]

În al doilea rând, autorul, pe bună dreptate a remarcat că din definiţia legală prevalează doar obligaţia salariatului de a presta munca sub autoritatea unui angajator în schimbul căreia primeşte o remuneraţie şi doar implicit se deduce că este vorba şi de obligaţia angajatorului de a plăti salariul. Mai mult, în această definiţie nu se menţionează obligaţia generală a angajatorului de a asigura condiţiile specifice necesare desfăşurării activităţii. Or contractul individual de muncă trebuie să conţină clauzele prevăzute de Codul muncii, clauze prevăzute şi de alte legi speciale[28] conforme cu Constituţia. De pildă obligaţia generală a angajatorului de a asigura condiţiile necesare desfăşurării activităţii, şi de a plăti salariul trebuie incluse în mod obligatoriu în contractul individual de muncă.

Contractul individual de muncă a fost definit în doctrină[29] ca fiind **acea convenţie încheiată în scris prin care o persoană fizică (salariatul) se obligă să presteze o anumită muncă pe o perioadă nedeterminată sau determinată de timp pentru un patron (angajator), care, la rândul său, se obligă să plătească salariul şi să asigure condiţiile necesare desfăşurării activităţii.**

Secţiunea 2**. Elementele contractului individual de muncă.**

Contractul individual de muncă fiind un contract, el trebuie să conţină **elementele obligatorii generale** ale contractelor în general: subiecţii, obiectul licit, cauză licită şi consimţământul. Pe lângă aceste elemente contractul individual de muncă trebuie să aibă şi elemente specifice.

Din prevederile legale şi definiţia dată se conturează **elementele specifice** contractului individual de muncă. Acestea sunt:

- Prestarea şi **felul muncii**; (munca poate fi fizică, intelectuală, artistică);
- Prestarea se realizează în schimbul unui **salariu**;
- Existenţa unei **legături de subordonare** dintre salariat şi patronul său. Este vorba în primul rând de o **subordonare juridică** caracterizată prin prestarea muncii sub autoritatea patronului care are puterea în limitele legii de a da ordine şi directive salariatului, de a controla îndeplinirea sarcinilor de serviciu, de a sancţiona abaterile de la disciplina muncii. Acest tip de subordonare este justificat prin faptul că salariatul îşi desfăşoară activitatea într-o unitate aparţinând patronului său, că el utilizează mijloacele de muncă ale acestuia şi că fără o organizare şi o disciplină a muncii corespunzătoare nu este posibilă o activitate eficientă. În al doilea rând este vorba de o **subordonare economică** faţă de angajator care, în considerarea muncii

[27] În dreptul francez contractul este considerat o specie a convenţiei.
[28] Conform art.1 pct. 3 din Legea nr. 130/1999, salariatulare drepturile şi obligaţiileprevăzute de legislaţia muncii, de contractul colectiv de muncă cât şi de contractul individual de muncă. Potrivit aceluiaşi articol în contractul colectiv de muncăse stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizare, precum şi alte drepturi şi obligaţii.
[29] Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea- „Dreptul muncii", Editura ALL BECK, 2000, pag. 124

prestate, asigură angajatului **plata** succesivă a salariului (a se vedea art. 40 pct. 1 din Codul muncii).

- Elementul **temporal**; Contractul individual de muncă presupune desfăşurarea unei activități pe o anumită **perioadă de timp** determinată sau nedeterminată ori cu timp parțial de muncă.

Spre deosebire de alte contracte , contractul individual de muncă are o serie de **trăsături specifice**:

a)este guvernat de **principiul libertății de voință**, dar în **limitele** imperative ale legii, prin care în scopul prevenirii abuzurilor dintr-o parte sau alta impun unele clauze obligatorii cum ar fi clauza de conştiință, clauza de confidențialitate, clauze privind asigurarea condițiilor corespunzătoare, de muncă etc.

b)este un **contract numit** adică este denumit şi reglementat în mod special, derogatoriu de lege;

c)nu poate avea decât **două părți**: salariatul şi angajatorul; pluralitatea de subiecte este exclusă ceea ce presupune că nu pot exista în şi prin acelaşi contract mai multe persoane care să aibă laolaltă, calitatea de salariat şi, de regulă, nici mai multe persoane având, împreună calitatea de angajator;

d)**obligația salariatului este de a face** (a munci) şi, în consecință, trebuie executată în natură (prin muncă) neputând fi niciodată preschimbată în dezdăunări (spre exemplu, salariatul să-i ofere angajatorului, în locul muncii o anumită valoare materială). La rândul său, nici angajatorul nu poate să execute el obligația de a munci pe cheltuiala salariatului său;

e)este un **contract bilateral** (sinalagmatic) întrucât dă naştere la drepturi şi obligații reciproce între părți, cauza obligației uneia dintre ele constituind-o executarea obligației celeilalte;

f)este un contract cu **titlu oneros**, deoarece atât prestația salariatului, cât şi cea a angajatorului sunt reciproce, se presupun, fiind scopuri urmărite de fiecare; unul urmăreşte să obțină salariul, iar celălalt să obțină valoarea creată prin muncă de salariat;

g)are un **caracter comutativ**, deoarece atât prestația salariatului, cât şi cea a angajatorului sunt cunoscute încă de la început, din momentul încheierii contractului;

h)este un contract ***intuitu personae***, adică se încheie, avându-se în vedere calitățile persoanei care urmează a presta munca şi respectiv a condițiilor pe care le oferă angajatorul. Aceasta presupune că salariatul trebuie să execute munca personal, cu tot talentul, pregătirea şi experiența sa[30], şi nu prin intermediul sau cu ajutorul altei persoane. Obligațiile salariatului referitoare la prestarea muncii nu se transmit prin moştenire iar eroarea asupra persoanei constituie viciu de consimțământ, conducând la anularea contractului;

i)este un contract cu **executare succesivă** în timp; în cazul neexecutării sau executării necorespunzătoare de către o parte a obligațiilor ce-i

[30] Confom art. 29 din Codul muncii, Contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a **aptitudinilor profesionale** şi **personale** ale persoanei care solicită angajarea.

revin, sancţiunea va fi rezilierea, adică desfacerea contractului numai pentru viitor, iar nu rezoluţiunea care produce şi efecte retroactive;

j) Contractul individual de muncă **nu poate fi afectat** de **condiţii suspensive** sau **condiţii rezolutorii**; excepţional, poate fi afectat de un termen extinctiv (atunci când legea permite încheierea contractului individual de muncă pe o durată determinată conform art.12 pct. c din Codul muncii sau de un termen suspensiv (dar cert);

k)are caracter **consensual**, încheindu-se prin simplul acord de voinţă al părţilor, forma scrisă fiind pretinsă de lege numai pentru proba contractului şi nu pentru însăşi existenţa lui;[31]

l)pe parcursul executării contractului, salariatul se **subordonează** faţă de angajator, în limitele legii ale contractului individual de muncă încheiat potrivit legii şi ale Contractului colectiv de muncă. Conform art. 1 pct. 1 din Legea nr. 130/1996 prin contractul colectiv muncă se stabilesc clauze privind condiţiile de muncă, salarizarea precum şi alte drepturi şi obligaţii ce decurg din raporturile de muncă. Tocmai de aceea în contractul colectiv muncă unic de la nivelul naţional se stipulează că organizarea activităţii, repartizarea tuturor salariaţilor pe locuri de muncă, cu precizarea atribuţiilor şi răspunderilor lor, precum şi exercitarea controlului asupra modului de exercitare a obligaţiilor de serviciu sunt de competenţa exclusivă a celor care angajează.[32]

Cap. 2. Încheierea contractului individual de muncă

Contractul colectiv de muncă se încheie dacă sunt îndeplinite condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă încheiat potrivit legii, care au valoare de lege între părţi.[33]

Secţiunea 1. Condiţiile încheierii contractului individual de muncă.

Aceste **condiţii** pot fi clasificate în mai multe categorii:

- **condiţii comune** tuturor contractelor: capacitatea, consimţământul, obiectul licit şi cauza licită, şi **condiţii specifice** dreptului muncii: existenţa postului, condiţiile de studii, condiţiile de vechime, starea de sănătate;
- condiţii de **fond** şi condiţii de **formă**;
- condiţii esenţiale de a căror îndeplinire depinde însăşi validitatea contractului individual de muncă şi condiţii neesenţiale, care deşi sunt prevăzute în lege, în considerarea utilităţii lor, nu determină totuşi însăşi existenţa actului juridic.

Recent a fost modificat art.16 (1) din Codul muncii în sensul că angajatorul este obligat ca anterior începerii raporturilor de muncă să încheie contractul

[31] Potrivit art. 1 pct. 2 din Legea nr. 130/1999, c.i.m. se încheie în formă scrisă. Obligaţia de a încheia contractul de muncă în formă scrisă revine angajatorului.

[32] Ştefănescu op. cit. p. 104.

[33] Potrivit art. 236 pct 4 din Codul muncii, contractul colectiv de muncă încheiat cu respectarea dispoziţiilor legale, constituie legea părţilor.

individual de muncă în forma scrisă. În acest sens se dispune: „Angajatorul persoană juridică, persoană fizică autorizată să desfăşoare o activitate independentă, precum şi asociaţia familială au obligaţia de a încheia, în formă scrisă, contractul individual de muncă anterior începerii raporturilor de muncă.”

Secţiunea 2. Condiţii comune tuturor contractelor

Capacitatea juridică a persoanei ce urmează a fi încadrată.

În lumina prevederilor art.5 din Decretul 31/1954 privind persoanele fizice şi persoanele juridice, prin **capacitatea juridică** a persoanei se înţelege în sens larg atât **capacitatea de folosinţă**, adică aptitudinea generală a persoanei de **a avea** drepturi şi obligaţii cât şi **capacitatea de exerciţiu**, adică aptitudinea persoanei de a **exercita** drepturi şi a-şi **asuma** obligaţii. Capacitatea de folosinţă se dobândeşte din momentul concepţiei, iar capacitatea de exerciţiu, la împlinirea vârstei de 16 ani în domeniul muncii şi de 18 ani în domeniul exercitării drepturilor civile.

Specificul dreptului muncii pentru ca o persoană să încheie un contract de muncă în calitate de angajator constă în aceea că nu este suficientă capacitatea de folosinţă, ci trebuie să dispună şi de capacitatea deplină de exerciţiu, munca fiind o activitate personală ce nu poate fi îndeplinită prin reprezentant ci numai de cel care are capacitatea de a o efectua. Datorită specificului care-l prezintă capacitatea juridică în dreptul muncii trebuie privită ca unică, disocierea ei în capacitate de folosinţă şi capacitate de exerciţiu neprezentând interes, decât în domeniul dreptului civil şi dreptului familiei.

Capacitatea juridică în dreptul muncii diferă după cum este vorba de angajat sau angajator respectiv **capacitatea de muncă** şi respectiv **capacitatea de a angaja şi încheia** un contract de muncă.

În principiu persoana fizică dobândeşte **capacitatea de muncă** la împlinirea vârstei de 16 ani potrivit art. 13 alin. 1 din Codul muncii. Aceasta nu înseamnă că a dobândit şi capacitatea de a angaja şi încheia un contract individual de muncă în calitate de angajator deoarece aceasta este cu totul altceva. Art. 13 alin. (2) din Codul muncii prevede că persoana fizică poate încheia un contract de muncă în calitate de salariat şi la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi este periclitată sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională.

Potrivit alin. 3 al aceluiaşi articol, încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani este interzisă aşa cum dispune şi Constituţia. Art. 13 alin. (4) din Codul muncii dispune că încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicţie judecătorească este interzisă. Încheierea unui contract individual de muncă cu încălcarea acestor interdicţii duce la anularea acestuia şi sancţionarea cu amendă contravenţională a angajatorului.[34]

Încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase se poate face după împlinirea vârstei de 18 ani; aceste locuri de muncă se stabilesc prin hotărâre a guvernului, dispune art. 13 alin. (5).

---

[34] A se vedea art. 276 lit. e din Codul muncii.

Art. 49 alin 4 din Constituție dispune că „Minorii sub vârsta de 15 ani nu pot fi angajați ca salariați” interdicție ce nu poate fi ocolită prin nici o lege.

Deci, începând cu vârsta de 15 ani şi până la 16 ani, legea recunoaşte persoanei o capacitate biologică parțială de a presta o muncă precum şi de a se angaja în prestarea acesteia. De aceea încadrarea în muncă a tinerilor sub 16 ani se face condiționat adică numai cu **încuviințarea părinților sau tutorilor**, dar numai pentru munci potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştințele lor, dacă astfel nu le este periclitată sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională.

Potrivit acestei reglementări, chiar dacă încadrarea în muncă ar corespunde cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştințele minorului, ea nu se poate totuşi realiza în măsura în care ar **periclita pregătirea sa profesională**. Se poate afirma că s-a instituit, indirect, o restrângere a capacității juridice de a încheia un contract individual de muncă pentru minorii care frecventează învățământul general obligatoriu în măsura în care le-ar fi periclitată pregătirea profesională[35] .

Se află deci în **incapacitate generală** de a se încadra în muncă: minorii până la vârsta de 15 ani şi persoanele puse sub interdicție din cauza alienației sau debilității mintale, care nu au discernământ şi le lipseşte capacitatea de exercițiu. Încălcarea acestor prevederi aşa cum am văzut se sancționează cu anularea contractului şi amendarea contravențională a angajatorului.

S.2. Incompatibilități la încadrarea în muncă

În anumite situații datorită unor condiții restrictive de angajare în anumite posturi se creează stări de incompatibilitate.

În doctrină[36] incompatibilitățile au fost definite ca „acele limitări sau restrângeri ale capacității juridice, reglementate în mod expres şi restrictiv de lege în scopul ocrotirii persoanei sau al apărării unor interese generale ale societății”.

Întrucât incompatibilitățile limitează drepturile şi libertățile trebuie reglementate în mod expres şi restrictiv de lege, potrivit Constituției. Acestea nu pot fi deduse sau extinse prin analogie la alte situații la care legea nu se referă.

În dreptul şi legislația muncii incompatibilitățile vizează:

- protecția tinerilor şi femeilor:

- astfel tinerii sub 18 ani nu pot fi încadrați în locuri de muncă vătămătoare sau periculoase[37] (art. 13 alin. 5 Codul muncii), nu pot presta muncă suplimentară (art. 121 Codul muncii) şi nu pot presta muncă de noapte (art. 125 alin. 1 Codul muncii); Condițiile de muncă grele, vătămătoare şi periculoase pot fi datorită mediului toxic, substanțelor toxice, contagioase, etc. cu care lucrează, expunerii la

---

[35] Ion Traian Ştefănescu, Şerban Beligrădeanu – „Prezentare de ansamblu şi observații critice asupra noului cod al muncii în Supliment al Revistei Dreptul, Bucureşti, 2003, pag. 22

[36] Sanda Ghimpu , Alexandru Ţiclea, op. cit. pag. 138

[37] Întrucât Codul muncii nu defineşte noțiunea de „condiții vătămătoare, grele sau periculoase”, considerăm că, acestea trebuie determinate de la caz la caz, în funcție de condițiile concrete de muncă. Când legiuitorul recunoaşte în mod expres existența condițiilor de muncă grele, vătămătoare, periculoase prevede o durată redusă de lucru sub 8 ore, condiții speciale de pensionare, anumite drepturi suplimentare etc.

radiații, mediu artificial, subteran etc. Locurile de muncă, cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase se stabilesc:

a) prin lege

b) de către organele autorizate (Comitetul de securitate şi sănătate în muncă, Inspecția muncii, etc.) pe bază de analize şi expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaşte compoziția şi efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman (art. 178 din Codul muncii).[38]

- de asemenea, ucenicilor li se interzice munca prestată în condiții grele, vătămătoare sau periculoase, munca suplimentară şi munca de noapte (art. 209 Codul muncii);
- femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte (art. 125 pct.2 din Codul muncii).

• protecția avutului public sau privat:

- nu pot fi încadrate în funcția de gestionar persoanele condamnate - inclusiv cei aflați în cursul urmăririi penale ori a judecății şi nereabilitate de drept ori de instanța de judecată, pentru una din infracțiunile prevăzute de lege[39]. Gestionarul este acel angajat al unui agent economic care au ca atribuțiuni principale de serviciu, primirea, păstrarea şi eliberarea de bunuri aflate în administrarea, folosința sau deținerea chiar temporară a unui astfel de agent economic, indiferent de modul de dobândire şi de locul unde se află bunurile.

• îndeplinirea condiției unei reputații neştirbite:

- nu poate fi numit magistrat (procuror sau judecător) cel care are antecedente penale sau cel care nu se bucură de o bună reputație (art. 50 al Legii 92/1992 pentru organizare judecătorească);
- nu pot face parte din personalul Gărzii Financiare sau Curții de Conturi cei care au fost condamnați pentru anumite infracțiuni;
- de o bună reputație trebuie să se bucure şi membri Corpului Diplomatic şi Consular, experții şi consultanții Consiliului Legislativ şi personalul instituției Avocatului Poporului;
- nu pot face parte din corpul Gardienilor publici persoanele care au antecedente penale sau nu au o conduită ireproşabilă.

• incompatibilități instituite de instanță în baza legislației penale:

---

[38] Conform art.177 pct. 2 din Codul muncii „Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanțelor folosite în procesul muncii, în sensul asigurării sănătății şi securității salariaților."

[39] Legea 22/1969 privind angajarea gestionarilor, modificată prin Legea nr. 54/1994

- **pedeapsa complimentară** a interzicerii unor drepturi ce constă în interdicția de a ocupa o funcție implicând exercițiul autorității de stat sau de a exercita o profesie de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul la săvârşirea infracțiunii, care poate fi aplicată dacă închisoarea este de cel puțin 2 ani;[40]
- măsura de siguranță constând în interdicția de a ocupa acea funcție, de a exercita acea profesie, meserie sau ocupație pe care făptuitorul o avea la data la care a săvârşit fapta datorită incapacității sau nepregătirii.

S.3. Capacitatea juridică a angajatorului (patronului)

În ceea ce priveşte capacitatea angajatorului, se face deosebirea dintre patronul – persoană juridică şi patronul – persoană fizică. În art. 14 (3) Persoana fizică dobândeşte capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii **capacității depline de exercițiu**. Or capacitatea deplină de exercițiu se dobândeşte la împlinirea vârstei de 18 ani cu unele excepții.[41]

S.4.Patronul-persoană juridică.

Ca şi persoana fizică, persoana juridică dispune de o capacitate de folosință şi capacitate de exercițiu.

În sensul noului cod, prin angajator se înțelege persoana fizică sau juridică care, potrivit legii, poate să angajeze forță de muncă pe bază de contract individual de muncă. (art.14 pct. 1 din Codul muncii)

Persoana juridică poate încheia contracte individuale de muncă, în calitate de angajator, din momentul dobândirii personalității juridice, dispune art. 14 alin. 2 din Codul muncii.

Caracterul juridic distinctiv al capacității de folosință al persoanei juridice constă în principiul specialității capacității de folosință, adică acela care este în acord cu scopul pentru care persoana juridică a fost înființată, scop prevăzut de lege, actul de înființare sau statut.

Pe planul dreptului muncii, acest principiu presupune ca persoana juridică – regii autonome, companii naționale, unități bugetare, societăți comerciale, asociații, fundații - să încadreze numai persoane a căror calificare şi pregătire pot realiza obiectul specific al activității acestor unități.

Capacitatea de exercițiu a acestor persoane juridice constă în aptitudinea subiectului colectiv de drept de a dobândi şi exercita drepturi şi de a-şi asuma şi

[40] Conform art.65 din Codul penal, pedeapsa complimentară a interzicerii unor drepturi poate fi aplicată dacă pedeapsa principală stabilită este închisoarea de cel puțin 2 ani şi instanța constată că, fața de natura şi gravitatea infracțiunii, împrejurările cauzei şi persoana infractorului, această pedeapsă este necesară. Aplicarea pedepsei interzicerii unor drepturi este obligatorie când legea prevede această pedeapsă.
[41] Vezi pagina nr.37.

îndeplini obligațiile, prin încheierea de acte juridice prin organele sale de conducere. Potrivit art. 35 din Decretul nr. 31/1954, „persoana juridică îşi exercită drepturile şi îşi îndeplineşte obligațiile prin **organele sale**. Actele juridice făcute de organele persoanei juridice, în limitele puterilor ce le-au fost conferite, sunt actele persoanei juridice însăşi."

Conform art. 55 din Legea nr. 31/1990 republicată, în raporturile cu terții, societatea pe acțiuni, în comandită pe acțiuni sau cu răspundere limitată este angajată prin actele organelor sale, chiar dacă aceste acte depăşesc obiectul de activitate, în afară de cazul în care ea dovedeşte că terții cunoşteau sau, în împrejurările date, trebuia să cunoască depăşirea acestuia. Publicarea actului constitutiv nu poate constitui singură, dovada cunoaşterii. Clauzele actului constitutiv ori hotărârile organelor statutare ale societăților prevăzute în aliniatul precedent, care limitează puterile conferite de lege acestor organe sunt inopozabile terților, chiar dacă au fost publicate. În cazul societăților comerciale cu capital privat organul prin care se încheie contractul individual de muncă este cel stabilit prin actul constitutiv (contractul sau statutul societății), care potrivit Legii nr. 31/1990 republicată, diferă în raport de forma societății. Ca regulă generală, art. 278 din Legea nr. 31/1990 prevede: „Încadrarea salariaților la societățile comerciale se face pe bază de contract individual de muncă, cu respectarea legislației muncii şi asigurărilor sociale." În cadrul acestor societăți organul competent care încheie contractul individual de muncă poate fi:

-preşedintele consiliului de administrație;

-unul dintre administratori;

-directorul executiv.

Potrivit legilor speciale, contractul individual de muncă se încheie de organele altor persoane juridice astfel:

-de manager, conform Legii contractului de management nr. 66/1993 în cazul regiilor autonome şi a societăților comerciale în care statul deține peste 50% din capitalul social;

-biroul executiv în cazul cooperativelor de consum conform art.58 lit.d din Legea nr. 109/1996; adunarea generală confirmă menținerea în funcție a salariaților cu gestiune şi a şefilor de unități;

-organele de conducere în cazul asociațiilor şi fundațiilor, potrivit O.G. nr. 26/2000;

-organul unipersonal de conducere (ministru, prefect, primar, director, etc.)în cazul instituțiilor şi autorităților publice.

În cazul în care contractul individual de muncă s-a încheiat de către o persoană care nu are calitatea de organ al persoanei juridice (sau de o persoană căreia i s-a dat un astfel mandat, dar îşi depăşeşte împuternicirile), contractul este lovit de nulitate relativă.

S.5. **Patronul – persoană fizică**

În art. 14 (3) din Codul muncii modificat persoana fizică dobândeşte capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii **capacităţii depline de exerciţiu**. În ceea ce priveşte **capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator** regula este că se dobândeşte numai la data dobândirii **capacităţii depline de exerciţiu** respectiv**:**

- la împlinirea vârstei de 18 ani;

- atunci când minora de 16 ani se căsătoreşte;

- atunci când minora de 15 ani a obţinut încuviinţarea de a se căsătorii conform art.4 alin.2 din Codul familiei şi s-a căsătorit.

Dacă persoana fizică are calitatea de salariat, capacitatea juridică nu poate fi analizată separat în ceea ce priveşte cele două laturi ale sale (capacitatea de folosinţă şi capacitatea de exerciţiu), la persoana fizică patron se impune analizarea celor două laturi ale capacităţii sale juridice.

Normele aplicabile persoanei fizice pentru care urmează să se presteze munca sunt cele cuprinse în Codul muncii şi Decretul nr. 31/1954 privind persoanele fizice şi persoanele juridice, care se completează în cazul minorilor cu dispoziţiile cuprinse în Codul familiei.

Potrivit art. 4 alin 2 din Decretul 31/1954, capacitatea de folosinţă a persoanei fizice reprezintă capacitatea de a avea drepturi şi obligaţii. „Capacitatea de folosinţă începe de la naşterea persoanei şi încetează odată cu moartea acesteia", prevede art. 7 alin. 1 din Decretul 31/1954.

În privinţa capacităţii de exerciţiu, Art. 5 alin 3 din Decretul 31/1954 prevede: „capacitatea de exerciţiu este capacitatea persoanei de a-şi exercita drepturile şi a-şi asuma obligaţii, săvârşind acte juridice".

Sunt lipsiţi de capacitate de exerciţiu potrivit art. 11 alin. 1 din Decretul 31/1954:

- minorii sub 14 ani;
- alienaţii ori debilii mintali puşi sub interdicţie judecătorească.

Capacitatea de exerciţiu restrânsă aparţine minorilor între 14 şi 18 ani, potrivit art. 9 din Decretul 31/1954. Actele juridice ale minorului cu capacitate restrânsă se încheie de către acesta cu încuviinţarea prealabilă a părinţilor sau a tutorelui.

Au deplină capacitate de exerciţiu majorii – cei ce au împlinit 18 ani şi femeia căsătorită înainte de împlinirea acestei vârste.

Aşa cum am arătat conform art. 14 alin. 3 din Codul muncii modificat, „persoana fizică dobândeşte capacitatea de a încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator, din momentul dobândirii **capacităţii depline de exerciţiu**".

Fiind un act juridic care depăşeşte sfera actelor de administrare, raportul de muncă poate fi încheiat de o persoană fizică în calitate de patron numai dacă are capacitatea de exerciţiu deplină, respectiv după împlinirea vârstei de 18 ani, momentul la care persoana poate încheia personal şi singur orice act juridic.

După cum am arătat, în dreptul muncii, capacitatea de a încheia raportul juridic de muncă diferă, după calitatea celui ce-l încheie: în calitate de salariat sau angajator.

Rațiunea pentru care există această distincție este următoarea: capacitatea juridică de a încheia un raport de muncă în calitate de salariat este condiționată de posibilitatea biologică a persoanei respective de a muncii, prezumându-se că de la vârsta de 16 ani omul are maturitatea fizică şi psihică suficient dezvoltată pentru a intra în calitate de salariat într-un raport de muncă, adică într-un raport de subordonare față de angajator (patron), acesta din urmă putând intra într-un astfel de raport de muncă numai de la împlinirea vârstei de 18 ani, când din punct de vedere juridic poate încheia personal şi singur orice act juridic.

S. 7. Consimțământul.

Fiind un act juridic convenție, bilateral şi consensual, contractul individual de muncă se încheie prin consimțământul ambelor părți.

Prin **consimțământ** se înțelege acea **condiție esențială, de fond şi generală a actului juridic civil care constă în hotărârea lăuntrică, liberă şi neviciată de a încheia un anumit act juridic manifestată în exterior pentru a fi cunoscută.**

În cazul contractului individual de muncă, consimțământul presupune că fiecare dintre părți trebuie să-şi exprime în mod valabil neechivoc şi în deplină cunoştință de cauză, voința ei de a angaja sau a se angaja şi în al doilea rând să se realizeze acordul de voință al celor două părți în vederea încheierii valabile a contractului de muncă respectiv.

Pentru a fi valabil, **consimțământul părților** trebuie să întrunească **următoarele condiții**:

- să provină de la o persoană cu discernământ juridic (o persoană cu deplină capacitate de exercițiu);
- să fie precedat de cunoaşterea şi negocierea clauzelor contractului individual de muncă, pe baza cunoaşterii legii şi a contractului colectiv de muncă;
- să fie exprimat cu intenția de a produce efecte juridice specifice angajării în muncă (nu în glumă sau ca act simulat);
- să fie exteriorizat; să existe corespondența între hotărârea interioară şi forma de exteriorizare: în cadrul contractului individual de muncă tăcerea nu produce efecte juridice dacă nu este însoțită de semnarea contractului individual de muncă;
- să nu fie alterat de vreun viciu de consimțământ, cum sunt: eroarea, dolul sau violența.

S.8. Dolul[42] (viclenia) este acel viciu de consimțământ ce constă în inducerea în eroare a unei persoane prin mijloace viclene sau dolosive pentru a o determina să încheie un act juridic, în scopul înşelării. Dolul este expresia relei-credințe, deci antiteza bunei-credințe. Dolul însoțeşte, precede şi determină consimțământul viciat. Prin dol se produce cu intenție celeilalte părți o eroare determinantă în consimțămânul acesteia.

S.9. Violența constă în amenințarea unei persoane cu un rău ce îi produce o temere sau exercitarea unei constrângeri fizice ce o determină să încheie un act juridic pe care altfel nu l-ar fi încheiat. Violența trebuie să fie injustă, ilicită şi determinantă pentru încheierea actului juridic.

În realitatea socială este posibil ca eroarea de fapt ori asupra persoanei, sau dolul (eroarea provocată) să intervină la încheierea contractului individual de muncă (spre exemplu, viitorul salariat îşi formează singur o convingere greşită asupra clauzelor esențiale ale contractului ori asupra negociatorului, aflându-se aşadar în eroare; angajatorul îl induce deliberat în eroare pe viitorul salariat cu privire la condițiile de muncă pe care le va oferi, în cazul dolului sau salariatul se foloseşte la angajare de acte false privind studiile, pregătirea profesională, experiența, vechimea în muncă etc.).

S.10. Eroarea.

Eroarea este falsa reprezentare a realității la încheierea unui act juridic.

Pentru ca **eroarea** să aibă valoare de viciu de consimțământ trebuie să fie îndeplinite două **condiții** cumulativ:

-elementul asupra căruia cade falsa reprezentare să fi fost **hotărâtor**, **determinant**, pentru încheierea contractului în sensul că, dacă ar fi fost cunoscută realitatea, contractul nu s-ar fi încheiat; aprecierea caracterului determinant al elementului fals reprezentat se face după un criteriu subiectiv, adică de la caz la caz;

-fiind un act bilateral, cu titlu oneros este necesar ca persoana care urmează să se angajeze în muncă **să fi ştiut** sau **să fi trebuit să ştie** că elementul asupra căruia cade falsa reprezentare este **determinant**, hotărâtor pentru încheierea contractului; această cerință este impusă de nevoia asigurării stabilității în muncă şi a certitudinii unui loc de muncă.[43]

Existența viciilor de consimțământ poate fi invocată în solicitarea constatării nulității contractului individual de muncă.

S.11. Obiectul contractului individual de muncă

Obiectul unui contract constă în prestația la care părțile sau una din părți se obligă.

---

[42] Dolul este o formă de înşelare săvârşită prin manopere viclene, maşinațiuni, artificii şi alte asemenea metode, comisă de una din părți în vederea unui act juridic care nu este încă încheiat. Dr. Dimitrie Gherasim, Buna credință în raporturile juridice-civile, Editura Academiei, R.S.R., Bucureşti, 1981, p.68.

[43] Alexandru Ticlea, Constantin Tufan, Dreptul muncii, Editura Global Lex, Bucureşti, 2001, p. 260.

Pentru validitatea contractului este necesar ca obiectul contractului să fie **determinat**, **licit** şi **moral**.

Contractul individual de muncă, fiind un contract sinalagmatic, obiectul său este format din două elemente inseparabile: prestarea muncii de către salariat şi salarizarea ei de către patron:

a)**prestarea muncii** – obligaţia fundamentală a salariatului trebuie să fie posibilă în condiţii licite, fără a afecta morala sau ordinea publică. Persoana îşi oferă forţa sa de muncă, în principal, contra salariului dar luând în considerare şi alte elemente (condiţiile de muncă şi sociale, regularitatea şi durata muncii, depotarea de domiciliu etc.); de principiu îndatorirea salariatului de a presta munca prevalează asupra oricărei alte obligaţii extracontractuale a celui în cauză;

b)**salarizarea muncii** – reprezintă remuneraţia în bani a muncii prestate în temeiul contractului individual de muncă. Salariul va fi datorat de angajator chiar dacă nu a fost expres menţionat în contract, în măsura în care s-a prestat munca şi rezultă cu claritate că intenţia părţilor a fost să încheie un contract individual de muncă. În principiu munca prestată trebuie retribuită.[44] Plata salariului se face în lei.

S.12. Cauza contractului individual de muncă.

Cauza este acel **element al actului juridic care constă în obiectivul urmărit la încheierea unui asemenea act.**

Cauza include **motivaţia** şi **scopul** care determină asumarea obligaţiei: **prestarea muncii** de către salariat constituie scopul urmărit de patron prin încheierea contractului, deci cauza acestuia, după cum **primirea salariului** este scopul determinant al încheierii contractului de către salariat. **Motivaţia** pentru salariat este obţinerea **mijloacelor materiale** necesare traiului iar pentru angajator este obţinerea **profitului.**

Validitatea contractului este condiţionată de caracterul **licit** şi **moral** al cauzei.

Cauza este **nelicită** când este prohibită de lege, când este contrarie bunelor moravuri şi ordinii publice.

Motivaţia poate fi influenţată de facilităţile acordate prin lege sau tolerate, atât pentru salariat cât şi pentru angajator, ce constituie **oportunităţi**. De pildă, potrivit O.G. nr. 194/2003, cetăţenii străini care sunt oameni de afaceri în România, pentru a obţine viza de şedere, trebuie, să aibă cel puţin 10 salariaţi angajaţi sau o investiţie de 50 000 Euro; O.U.G. nr. 24/1998 aprobată şi modificată prin Legea nr. 20/1999 privind regimul zonelor defavorizate, prevăd unele facilităţi pentru angajator, cum de altfel şi O.U.G. nr. 35/1997 aprobată şi modificată prin Legea nr. 162/1997 privind măsurile de stimulare a persoanelor fizice şi juridice pentru încadrarea în muncă a absolvenţilor instituţiilor de învăţământ.

[44] I.T. Ştefănescu op. cit. p. 114.

În cazul contractului individual de muncă cauza poate fi **ilicită** sau contrară **bunelor moravuri** atunci când munca presupune **activități interzise**[45] sau neautorizate sau salariul se plăteşte contrar legii, în obiecte în natură interzise, valută în loc de lei atunci când nu este permis etc.

Contractul individual de muncă a cărui cauză este ilicită se sancționează cu **nulitatea**. Conform art. 15 din Codul muncii este interzisă sub **sancțiunea nulității absolute**, încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei **activități ilicite** sau **imorale**. În ultima situație se consideră că contractul lovit de nulitate absolută nu a existat şi ca atare efectele juridice ale acestuia (drepturile şi obligațiile) se consideră că nu sau produs.

S.12**. Condiții specifice încheierii contractului individual de muncă**

A. Examenul medical.

Calitatea de subiect în cadrul unui raport de muncă implică nu numai capacitatea sa juridică, ci şi aptitudinea de a muncii în sens biologic, **capacitatea sa de muncă**. Contractul individual de muncă, aşa cum am arătat, este un contract *intuitu personae* în care se au în vedere aptitudinile fizice şi psihice necesare muncii în cauză, adică nu numai capacitatea de a munci ci capacitatea de a efectua o anumită muncă.

Potrivit prevederilor art. 27 alin. (1) din Codul muncii, o persoană poate fi angajată în muncă numai în baza unui certificat medical, care constată faptul că cel în cauză este apt pentru prestarea acelei munci pe care se obligă a o presta. Nerespectarea acestor prevederi atrage nulitatea contractului individual de muncă.

În situația în care salariatul prezintă certificatul medical după momentul încheierii contractului individual de muncă, iar din cuprinsul avizului rezultă că cel în cauză este apt pentru munca contractată, contractul astfel încheiat rămâne valabil.

Competența şi procedura de eliberare a avizului medical, precum şi sancțiunile aplicabile angajatorului în cazul angajării sau schimbării locului sau felului muncii fără aviz medical, sunt stabilite prin legi speciale.

Solicitarea, la angajare, a testelor de graviditate este interzisă.

La angajarea în domeniile sănătate, alimentație publică, educație şi în alte domenii stabilite prin acte normative se pot solicita şi teste medicale specifice muncii pentru care se solicită angajarea.

Ca o măsură suplimentară de protecție art. 28 din Codul muncii prevede că avizul medical este obligatoriu şi în următoarele situații:

a) la reînceperea activității după o întrerupere mai mare de 6 luni, pentru locurile de muncă având expunere la factori nocivi profesionali şi de un an, în celelalte situații;

[45] Este voba de activități interzise cum sunt prostituția, producerea, comercializarea de droguri şi alte substanțe toxice, de armament, explozivi, falsificări de mărfuri, ambalaje etc.

b) în cazul detaşării sau trecerii în alt loc de muncă sau în altă activitate;

c) la începerea misiunii, în cazul salariaților încadrați cu contract de muncă temporară;

d) în cazul ucenicilor, practicanților, elevilor şi studenților, în situația în care urmează să fie instruiți pe meserii şi profesiuni, precum şi în situația schimbării meseriei pe parcursul instruirii;

e) periodic, în cazul celor care lucrează în condiții de expunere la factori nocivi profesionali, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății şi Familiei;

f) periodic, în cazul celor care desfăşoară activități cu risc de transmitere a unor boli şi care lucrează în sectorul alimentar, zootehnic, la instalațiile de aprovizionare cu apă potabilă, în colectivități de copii, în unități sanitare, potrivit reglementărilor Ministerului Sănătății şi Familiei;

g) periodic, în cazul celor care lucrează în unități fără factori de risc, prin examene medicale diferențiate în funcție de vârstă, sex şi stare de sănătate, potrivit reglementărilor din contractele colective de muncă.

B. Actul de repartizare în muncă.

Actul administrativ de repartizare în muncă reprezintă numai o **premisă** pentru încheierea contractului individual de muncă, izvorul raportului juridic de muncă rămâne întotdeauna contractul individual de muncă. Încadrarea în muncă se face, de regulă, potrivit cerințelor pieții muncii, în corelația cerere-ofertă, prin dialog direct între angajator şi persoana care solicită un loc de muncă. Pe de altă parte, orice persoană se poate adresa în vederea încadrării sale în muncă şi agențiilor teritoriale pentru ocupare şi formare profesională; în acest caz actul de repartizare în muncă emis de agenție nu este obligatoriu nici pentru cel care a solicitat încadrarea în muncă, nici pentru angajator. Totuşi potrivit legii, actul administrativ de repartizare în muncă are caracter obligatoriu în următoarele situații:

1. în cazul repartizării în muncă a beneficiarilor ajutorului de şomaj conform Legii nr. 1/1991 şi H.G. nr. 288/1991, în unități bugetare, organe legislative, executive sau judecătoreşti (pentru aparatul lor auxiliar şi de serviciu) şi numai în măsura în care, subsecvent actului respectiv persoana (şomerul) a reuşit la concurs. Ceilalți angajatori (inclusiv unitățile a căror activitate este fondată pe libera inițiativă) nu sunt obligați să dea curs actului de repartizare în

muncă a şomerilor. În cazul refuzului încadrării, şomerul se va adresa agenției teritoriale, pentru a i se relua plata ajutorului de şomaj. În schimb, şomerii care au urmat cursuri de calificare, recalificare, perfecționare sau alte forme de pregătire profesională sunt obligați să se încadreze în unitățile la care sunt repartizați; în caz contrar, ei pierd dreptul la plata ajutorului de şomaj, al celui de integrare profesională sau a alocației de sprijin.

2. absolvenții instituțiilor de învățământ conform O.U.G. nr. 35/1997 modificată şi aprobată prin Legea nr.162/1997, pot fi angajați în mod obligatoriu, conform actului de repartizare dacă agenții economici şi instituțiile publice au încheiat convenție cu agenția județeană de ocupare şi formare profesională. Obligația încadrării izvorăşte din convenția încheiată de agentul economic cu agenția. În schimb absolvenții instituțiilor de învățământ nu sunt obligați să dea curs actului de repartizare în muncă.

3. potrivit Legii nr. 1/1991, angajatorii din inițiativa cărora salariații urmează cursurile de calificare, recalificare sau perfecționare precum şi cei care au încheiat convenții în acest sens cu agenția teritorială de ocupare şi formare profesională sunt obligați să respecte actul de repartizare în muncă. La rândul lor, la data înscrierii la cursuri, persoanele în cauză încheie cu agențiile teritoriale un angajament, fiind obligate să se încadreze în unitățile în care sunt repartizate. În caz contrar, dacă sunt şomeri, încetează plata ajutorului de şomaj, alocației de sprijin şi în toate situațiile intervine obligația de restituire a cheltuielilor de şcolarizare.

4. conform art. 36 alin. 2 din O.U.G. nr. 102/1999, actul administrativ de repartizare în muncă a persoanelor cu handicap este obligatoriu pentru angajatorii care constituie unități protejate ori pentru cei care au cel puțin 100 de salariați (în limita a 4% din totalul salariaților unității respective). Persoanele cu handicap nu sunt obligate să dea curs actului administrativ individual de repartizare în muncă.

5. potrivit Legii nr. 67/1995 persoanele apte de muncă, beneficiare ale dreptului de ajutor social (inclusiv membrii familiei titularului respectiv), au obligația să dovedească cu acte din 3 în 3 luni, că au solicitat repartizarea în muncă sau că nu au refuzat nejustificat să dea curs unei repartizări pentru orice loc de muncă oferit. În caz contrar, plata ajutorului social se suspendă pentru beneficiarul unic sau se modifică plafonul de venit, respectiv cuantumul ajutorului social, prin excluderea din numărul membrilor de familie a persoanelor care nu îndeplinesc aceste obligații. Pentru angajator actul de repartizare în muncă nu este obligatoriu.

C. Avize, acorduri sau aprobări prealabile.

În anumite situații, reglementate prin dispoziții legale speciale, încheierea contractului individual de muncă este condiționată de existența în prealabil a unui aviz conform (obligatoriu) ori consultativ al unui organ.

De exemplu, este necesar avizul organului de poliție pentru încadrarea persoanelor din Corpul Gardienilor Publici[46] ce urmează a fi dotate cu armament, personalului de pază[47] cărora li se încredințează arme şi muniții, personalului operator de jocuri de noroc[48].

Dacă un contract individual de muncă s-a încheiat în lipsa avizului obligatoriu este nul de drept. Dacă se obține avizul ulterior încadrării, nulitatea se acoperă şi contractul de muncă este legal încheiat.

D. Permisul de muncă pentru cetățenii străini

Potrivit dispozițiilor O.U.G. nr. 194/2002 persoanele care nu au cetățenia română se pot încadra în muncă în România pe baza permisului de muncă.

Acest document se acordă de Ministerul Muncii şi Solidarității Sociale la cerere străinilor care îndeplinesc condițiile prevăzute de lege cu privire la încadrarea în muncă şi care au aplicată pe documentul de trecere al frontierei viza pentru angajare în muncă.

Permisul se acordă pentru un interval de 6 luni, cu posibilitatea prelungirii la cererea titularului pentru noi intervale de câte 6 luni.

Pentru angajatorul respectiv o societate comercială înființată şi administrată de un cetățean străin, O.U.G. nr. 194/2002 impune unele condiții pentru a putea încheia contract individual de muncă (avizul Agenției Române pentru Investiții Străine, documente care să ateste venituri personale în cuantum de cel puțin 500 Euro ori crearea a cel puțin 10 locuri de muncă etc.).

C. Verificarea aptitudinilor şi a pregătirii profesionale. Concursul şi termenul de încercare.

Încadrarea în muncă se face pe baza verificării aptitudinilor şi a pregătirii profesionale, prin probă practică, examen, concurs, ori termen de încercare.

Potrivit art. 29 alin (1) din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie după verificarea prealabilă a aptitudinilor profesionale şi personale ale persoanei care solicită angajarea.

Modalitățile în care urmează să se realizeze verificarea prevăzută la alin.(1) sunt stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil, de statutul profesional şi de regulamentul intern, în măsura în care legea nu dispune altfel.

---

[46] Hotărârea Guvernului nr. 518/1993 (republicată în Monitorul Oficial nr. 24/14.02.1997)
[47] Legea 18/1996 (publicată în Monitorul Oficial 75/11.04.1996)
[48] Hotărârea Guvernului 251/1999 (publicată în Monitorul Oficial 171/22.04.1999)

Informaţiile cerute, sub orice formă, de către angajator persoanei care solicită angajarea cu ocazia verificării prealabile a aptitudinilor, nu pot avea un alt scop decât acela de a aprecia capacitatea de a ocupa postul respectiv, precum şi aptitudinile profesionale ale acestuia.

Angajatorul poate cere informaţii în legătură cu persoana care solicită angajarea de la foştii săi angajatori, dar numai cu privire la funcțiile îndeplinite şi durata angajării şi numai cu încunoştinţarea prealabilă a celui în cauză. În conformitate cu dispozițiile art. 30 alin.(1) din Codul muncii, încadrarea personalului la instituţiile şi autorităţile publice şi la alte unităţi bugetare se face numai prin concurs sau examen, după caz.

Posturile vacante existente în statul de funcții vor fi scoase la concurs, în raport cu necesitățile fiecărei unități. În cazul în care, la concursul organizat în vederea ocupării unui post vacant, nu s-au prezentat mai mulți candidați, încadrarea în muncă se face prin examen. Condițiile de organizare şi modul de desfăşurare a concursului/examenului se stabilesc prin regulament aprobat prin hotărâre a guvernului. Concursul este obligatoriu la încadrarea în instituțiile publice şi al oricărei alte instituţii bugetare, precum şi regii autonome.

Potrivit art. 31 din Codul muncii**,** pentru verificarea aptitudinilor salariatului, la încheierea contractului individual de muncă se poate stabili o perioadă de probă de cel mult 30 de zile calendaristice pentru funcțiile de execuție şi de 90 de zile calendaristice pentru funcțiile de conducere.

Verificarea aptitudinilor profesionale la încadrarea persoanelor cu handicap se realizează exclusiv prin modalitatea perioadei de probă de maximum 30 de zile calendaristice.

În cazul muncitorilor necalificaţi, **perioada de probă** are caracter excepţional şi ea nu poate depăşi **5 zile**.

Absolvenţii instituţiilor de învăţământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei **perioade de probă** cuprinsă între **3 şi 6 luni**. Din vechea reglementare a art. 31 pct.4 din noul Cod al muncii rezulta că perioada de probă nu putea fi mai mică de 3 luni pentru absolvenţii instituţiilor de învăţământ. Această dispoziţie a fost criticată motivându-se că:

- lipsa de experienţă a absolvenţilor de învăţământ este deosebit de prejudiciantă pentru o bună activitate suştin patronii;[49]
- când absolventul în probă dovedeşte reale aptitudini, continuarea perioadei de probă până la 3 luni afectează absolventul în dorinţa de obţinerea definitivatului;

[49] Smaranda Dobrescu, Mihai Şeitan, Comentarii la modificările aduse Codului muncii, Editura juridică, Bucureşti, 2005, p.39.

- dacă absolventul în perioada de probă se dovedea foarte repede a fi nesatisfăcător din punct de vedere al cerințelor postului, atunci patronul intră în criză de timp şi personal, neavând posibilitatea să renunțe la angajatul în probă mai de vreme de trei luni; ca urmare vechea prevedere a fost considerată una din inflexibilitățile Codului;

Ca urmare dispoziția art.31 pct.4 din Codul muncii s-a modificat prin O.U.G. nr.65/2005 în sensul că a fost scoasă durata minimă a perioadei de probă respectiv termenul de 3 luni, în prezent aceasta putând fi de la o zi până la 6 luni de zile, respectiv: „Art.31(4). Absolvenții instituțiilor de învățământ se încadrează, la debutul lor în profesie, pe baza unei **perioade de probă de cel mult 6 luni**."În acest sens legiuitorul a şi dispus cum să se procedeze prin „art.31 pct.(4^1). Pe durata sau la sfârşitul perioadei de probă, contractul individual de muncă poate înceta printr-o notificare scrisă, la inițiativa oricărei dintre părți." Pe durata perioadei de probă, salariatul se bucură de toate drepturile şi are toate obligațiile prevăzute în legislația muncii, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în regulamentul intern precum şi în contractul individual de muncă.

Pe durata executării unui contract individual de muncă nu poate fi stabilită decât o **singură perioadă de probă**.

Prin **excepție**, salariatul poate fi supus la o **nouă perioadă de probă** în situația în care acesta debutează la acelaşi angajator într-o nouă funcție sau profesie, ori urmează să presteze activitatea într-un loc de muncă cu condiții grele, vătămătoare sau periculoase.

Neinformarea salariatului anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă cu privire la perioada de probă, în termenul de 15 zile, duce la decăderea angajatorului din dreptul de a verifica aptitudinile salariatului printr-o asemenea modalitate.

Perioada de probă constituie **vechime în muncă**. Angajarea succesivă a mai mult de **trei persoane pe perioade de probă pentru acelaşi post este interzisă.**

Termenul de încercare sau perioada de probă nu este o alternativă a examenului sau concursului, ci este o modalitate subsidiară de verificare a aptitudinilor profesionale, care se foloseşte numai după ce persoana care a reuşit la examen sau concurs, a fost încadrată. Ca natură juridică, **termenul de încercare**, constituie o clauză de dezicere, de denunțare a contractului de muncă în temeiul căreia unitatea, beneficiară a clauzei respective, are posibilitatea, în ipoteza necorespunderii pe post a celui încadrat, să denunțe unilateral contractul de muncă, înlăuntrul termenului prevăzut.

F. Obligația de informare.

Potrivit Directivei 91/ 533/14 octombrie 1991 patronul are obligația de a-l informa pe lucrător cu privire la condițiile aplicative ale contractului de lucru sau relațiile de lucru.
Această dispoziție din dreptul comunitar a fost preluată şi în noul cod al muncii, care prin art. 17 alin. 1 şi 1 indice 1în forma: „**Anterior**[50] încheierii sau modificării contractului individual de muncă, angajatorul are obligația de a **informa** persoana selectată în vederea angajării sau, după caz, salariatul cu privire la clauzele generale pe care intenționează să le înscrie în contract sau să le modifice. Obligația de informare a persoanei selectate în vederea angajării sau a salariatului, se consideră îndeplinită de către angajator la momentul comunicării ofertei sale privind conținutul contractului individual de muncă sau al actului adițional după caz.”. Anterior obligația de informare se executa cu orice solicitant de angajare înaintea selectării. Prin redactarea actuală într-adevăr se protejează angajatorul sub aspectul informațiilor pe care le dădea solicitantului însă solicitantul va avea informații mai puține pentru a se pregăti pentru interviu sau concurs sau pentru a hotărâ sau nu să participe sau nu la acestea. Informarea prevăzută va cuprinde, după caz, cel puțin următoarele elemente (art. 17 alin. 2):

a) identitatea părților;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să fie încadrat în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) funcția/ocupația conform specificației Clasificării Ocupațiilor din România sau altor acte normative şi atribuțiile postului;

e) riscurile specifice postului;

f) data de la care contractul urmează să-si producă efectele;

g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau a unui contract de muncă temporară, durata acestora;

h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

[50] Conform Directivei nr. 91/533/C.C.E. din 14 oct.1991 informarea trebuie făcută în termen de cel mult 2 luni de la data de când a început prestarea muncii prin următoarele modalități: a) un contract de muncă scris (adică al acelui lucrător); b) o scrisoare de angajare; c) unul sau mai multe documente scrise care să conțină elementele acelui contract. În situația în care angajatorul nu procedează astfel, el este obligat, tot în termen de 2 lunisocotit din momentul începerii executării contractului, să înmâneze lucrătorului o declarație scrisă şi semnată conținând datele prevăzute de Directiva 91/533/art. 2 par. 2).

i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante şi durata acestuia;

j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;

l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

m) durata perioadei de probă, după caz.

Elementele din informare trebuie să se regăsească şi în conținutul contractului individual de muncă. Observăm că legiuitorul vorbeşte distinct de „informare" şi „contractul individual de muncă".[51] Opiniem că informarea ar putea îmbrăca forma unei oferte scrise şi după negociere toate elementele obligatorii ale informării să fie preluate în contractul individual de muncă. De altfel art. 19 din Codul muncii foloseşte sintagma „ofertei" de încheiere sau modificare a contractului individual de muncă. Orice modificare a unuia dintre elementele prevăzute de lege ale obligației de informare în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui act adițional la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoştințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil. Dat fiind importanța informațiilor furnizate salariatului (pentru concurență, secret profesional), prealabil informării şi încheierii contractului de muncă, între părți poate interveni un **contract de confidențialitate** pentru protejarea informațiilor şi prevenirea unor pagube prin folosirea lor de terți. O noutate în domeniul legislației muncii din țara noastră o constituie obligația instituită prin art. 18 alin. 1 potrivit căreia în cazul în care salariatul urmează să îşi desfăşoare activitatea în străinătate, angajatorul are obligația de a-i **comunica în timp util informațiil**e prevăzute la art.17 alin.(2), precum şi informații referitoare la:

a) durata perioadei de muncă ce urmează a fi prestată în străinătate;

b) moneda în care vor fi plătite drepturile salariale, precum şi modalitățile de plată;

c) prestațiile în bani şi/sau în natură aferente desfăşurării activității în străinătate;

[51] În literatura de specialitate s-a exprimat opinia că „cea mai eficientă şi utilă modalitate de realizare a obligației de informare o constituie chiar acest contract" (contactul individual de muncă). A se vedea Dr. Alexandru Ticlea, Soluții şi propuneri privind interpretarea şi aplicarea unor dispoziții ale Codului muncii, Revista română de Dreptul muncii nr. 2/2003 p.7.

d) condițiile de climă;

e) reglementările din legislația muncii din acea țară;

f) obiceiurile locului a căror nerespectare i-ar pune în pericol viața, libertatea sau siguranța personală.

Informațiile prevăzute la alin.(1), lit.a), b),şi c) trebuie să fie înscrise şi în conținutul contractului individual de muncă dispune art.18 (alin.1 indice 1)din noul Cod al muncii modificat. Printre elementele specifice pe care patronul era obligat să le comunice, s-a considerat că trei sunt în măsură să protejeze suplimentar angajatul,dacă sunt introduse chiar în contract. Astfel, durata perioadei de muncă ce urmează să fie prestată în străinătate, moneda şi modalitățile de plată ale drepturilor salariale, prestațiile în bani şi/sau în natură aferente desfăşurării activității în străinătate devin clauze generale ale contractului individual de muncă. Dispozițiile alin.1 urmează a fi completate prin legi speciale care reglementează condițiile specifice de muncă în străinătate.

În conformitate cu dispozițiile art. 19din noul Cod al muncii în situația în care angajatorul nu-şi executa **obligația de informare** în termen de 15 zile de la momentul lansării **ofertei de încheiere** sau **modificare** a contractului individual de muncă sau, după caz, a prestării activității în străinătate, salariatul era în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile, instanța judecătorească competentă şi să solicite **despăgubiri** corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării, de către angajator, a obligației de informare. Prin Ordonanța de Urgență nr.65 din 29 iunie 2005 art. 19 a fost modificat astfel: „În situația în care angajatorul nu îşi execută obligația de informare prevăzută la art. 17 şi 18 salariatul este în drept să sesizeze, în termen de 30 de zile de la data neîndeplinirii acestei obligații, instanța judecătorească competentă şi să solicite despăgubiri corespunzătoare prejudiciului pe care l-a suferit ca urmare a neexecutării de către angajator a obligației de informare.” Această modificare are următoarele consecințe:

- a dispărut termenul de 15 zile de la lansarea ofertei în care angajatorul era obligat să execute obligația de informare;
- data neîndeplinirii acestei obligații de la care începe să curgă termenul de 30 de zile ar fi data selectării dată care nu este certă întotdeauna fiind uneori la aprecierea angajatorului.

Această informare obligatorie are natura unei **oferte de a contracta** care conferă contractului individual de muncă un caracter „tot mai negociat”[52].

Oferta de a contracta este o manifestare de voință, reală, serioasă, conştientă, făcută cu intenția de a angaja din punct de vedere juridic. Oferta de a contracta trebuie să fie fermă, neechivocă, precisă şi **completă** adică cu toate

---

[52] Dan Țop, - „Considerații cu privire la obligația de informare ce revine angajatorului potrivit Codului muncii”- Revista română de Dreptul muncii nr. 2/2003, pag. 35

elementele prevăzute în art. 17 din Codul muncii. Noul Cod al muncii a fost modificat sub aspectul negocierii şi s-a introdus o nouă dispoziţie astfel: „Art.17(4indice 1).La negocierea, încheierea sau modificarea contractului individual de muncă, oricare dintre părţi poate fi asistată de către terţi, conform propriei opţiuni, cu respectarea confidenţialităţii prevăzute la alin.(5).” S-a considerat a fi în favoarea ambelor părţi ca în momentul negocierii, încheierii sau modificării unui contract individual de muncă, terţii din partea angajaţilor sau angajatorilor să poată participa prin acordarea de asistenţă. De regulă, viitorul salariat poate fi asistat de un reprezentant al sindicatului societăţii, consilier, avocat, sau patronul de un consilier juridic sau un specialist din domeniul de activitate al viitorului angajat. Măsura prezintă un avantaj pentru sindicate întrucât asistenţa presupune de regulă acceptarea în prealabil ca viitorul angajat să se înscrie în sindicatul respectiv, chiar dacă principiul referitor la negocierea liberă a părţilor în cazul încheierii unui contract, poate fi discutat în acest caz.

Dacă analizăm cu atenţie elementele obligaţiei de informare tragem concluzia că aceasta întruneşte toate condiţiile unei oferte de a contracta prin care părţile vor avea posibilitatea să cunoască toate aspectele principale, riscurile, să nu fie în eroare sau înşelat şi astfel să-şi asume obligaţiile în deplină cunoştinţă de cauză.

Instituirea sancţiunilor în sarcina angajatorului ca urmare a neîndeplinirii acestei obligaţii de informare reprezintă o manifestare a principiului forţei obligatorii a ofertei.

S.13. Durata contractului individual de muncă.

După durata pe care se încheie contractul individual de muncă, acesta poate fi pe **durată nedeterminată**, pe **durată determinată** şi contract individual de muncă **cu timp parţial**.

A. Contractul de muncă pe durată nedeterminată.

În temeiul art. 12 alin. 1 din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie de regulă pe durată nedeterminată, prin aceasta realizându-se o anumită siguranţă a locului de muncă.

Această prevedere se înscrie ca o măsură de protecţie a salariaţilor, având menirea de a asigura dreptul la stabilitate în muncă.

Potrivit art. 16 pct. 2 din Codul muncii „În situaţia în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prevederilor contractuale şi a prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă.”

Conform art. 12 pct. 2 „Prin excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia şi pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute de lege.”

Ca urmare, socotim că în situaţia în care sunt întrunite cerinţele imperative ale legii pentru încheierea contractului pe durată nedeterminată, orice clauză potrivit căreia contractul a fost încheiat pe durată determinată este nulă.

B. Contractul de muncă pe durată determinată.

Aşa cum am văzut, conform art. 12 pct. 2 din Codul muncii, pe cale de excepţie, contractul individual de muncă se poate încheia pe durată determinată în anumite situaţii şi în condiţiile expres prevăzute de lege. Ca orice dispoziţie legală derogatorie, reglementarea privind încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată este de **strictă interpretare şi de imediată aplicare**.

Contractul individual de muncă pe durată determinată se poate încheia numai în formă scrisă, cu precizarea expresă a duratei pentru care se încheie. În caz contrar, potrivit art. 16 alin. 2, în situaţia în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă, se prezumă că a fost încheiat pe durată nedeterminată.

Potrivit art. 81din Codul muncii, contractul individual de muncă poate fi încheiat pentru o durată determinată**, numai** în următoarele cazuri:

a) înlocuirea unui salariat în cazul suspendării contractului său de muncă, cu excepţia situaţiei în care acel salariat participă la grevă;

b) creşterea temporară a activităţii angajatorului;

c) desfăşurarea unor activităţi cu caracter sezonier;

d) în situaţia în care este încheiat în temeiul unor dispoziţii legale emise cu scopul de a favoriza temporar anumite categorii de persoane fără loc de muncă;

e) în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale.[53]

Contractul individual de muncă pe durată determinată nu poate fi încheiat pe o perioadă mai mare de 18 luni (art. 82 pct. 1 din Codul muncii). Contractul individual de muncă pe perioadă determinată poate fi prelungit şi după expirarea termenului iniţial, cu acordul scris al părţilor, dar numai înăuntrul termenului de 18 luni şi de cel mult două ori consecutiv.

În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul **încetării motivelor** ce au determinat **suspendarea** contractului individual de muncă al salariatului titular.

[53] Cum ar fi pe durata incapacităţii temporare de muncă a titularului concediului de maternitate, ori pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la doi ani sau a celui bolnav de până la trei ani (Legea nr. 128/1997); în cazul personalului didactic suplinitor (art.16 din Legea nr. 128/1997); în situaţiile personalului încadrat la o persoană juridică având o existenţă stabilită prin lege, pe o durată determinată şi altele.

Salariatul încadrat cu contract individual de muncă pe durată determinată poate fi supus unei **perioade de probă**, care nu va depăşi:

a) **5 zile** lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mică de 3 luni;

b) **15 zile** lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă cuprinsă între 3 luni şi 6 luni;

c) **30 de zile** lucrătoare pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni;

d) **45 de zile** lucrătoare în cazul salariaților încadrați în funcții de conducere, pentru o durată a contractului individual de muncă mai mare de 6 luni.

La expirarea contractului individual de muncă pe durată determinată, pe locul de muncă respectiv va fi angajat un salariat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată. Aceste dispoziții nu sunt aplicabile:

a) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia;

b) în cazul în care un nou contract individual de muncă pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional;

c) în cazul în care încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune pentru cauze expres prevăzute în legi speciale.

d) în cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau din inițiativa angajatorului pentru abaterea gravă a salariatului.

Angajatorii sunt **obligați să informeze** salariații angajați cu contract de muncă pe durată determinată despre **locurile de muncă vacante** sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, şi să **le asigure accesul** la aceste locuri de muncă în condiții egale cu salariații angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată. Această informare se face printr-un **anunț afişat** la sediul angajatorului. (art.85 din Codul muncii) Cu excepția dispozițiilor contrare prevăzute de lege Codul muncii, alte dispoziții legale în materie, precum şi cele cuprinse în contractele colective de muncă

aplicabile salariaților cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată, se aplică în egală măsură şi salariaților cu contract individual de muncă pe durată determinată.

Deoarece în contextul reorganizării unor persoane juridice se încearcă transformarea unor contracte de muncă pe durată nedeterminată în contracte de muncă pe durată determinată, subliniem că un astfel de procedeu este ilegal. Însăşi operațiunea în sine, ca operațiune juridică, este lovită de nulitate, putându-se obține hotărâre judecătorească în acest sens. (art.57 din Codul muncii).

Cap. 11. Conținutul contractului individual de muncă.

Referindu-ne la conținutul contractului individual de muncă avem în vedere **clauzele** care vizează **drepturile şi obligațiile** celor două părți: **angajatul** şi **angajatorul**.

Drepturile şi obligațiile acestora sunt prevăzute cu titlu general în Capitolul II al Codului muncii (art. 37-40) ce tratează executarea contractului de muncă.

Contractul individual de muncă trebuie să cuprindă atât **drepturile şi obligațiile generale ale părților dar şi cele speciale**. Angajatorul se obligă, în principal, să-i asigure salariatului condiții corespunzătoare de lucru, să-l remunereze pentru munca depusă şi să-i acorde toate drepturile ce i se cuvin în condițiile prevăzute de lege. Salariatul se obligă să îndeplinească atribuțiile ce-i revin, să respecte regulamentul de ordine interioară, normele de protecția muncii şi să execute toate celelalte obligații specifice postului pe care este încadrat. Contractul colectiv de muncă are două părți. Prima aşa zisa **parte legală** priveşte acele clauze, drepturi şi obligații care sunt prevăzute expres în Codul muncii sau alte legi. Ca urmare chiar dacă anumite clauze nu sunt inserate expres în contract, ele decurg din lege şi pot fi invocate oricând împreună cu contractul de muncă. A doua este **partea convențională** care presupune acele clauze, drepturi şi obligații negociate şi care sunt prevăzute în contract. Acestea nu trebuie să contravină legii, contractului colectiv de muncă, ordinii publice şi bunelor moravuri.

S.1 Clauze generale.

Obligatoriu, în conținutul contractului individual de muncă trebuie, potrivit art. 17 alin. 2 şi 3, să se regăsească următoarele elemente:

a) identitatea părților;

b) locul de muncă sau, în lipsa unui loc de muncă fix, posibilitatea ca salariatul să fie încadrat în diverse locuri;

c) sediul sau, după caz, domiciliul angajatorului;

d) atribuțiile postului;

e) riscurile specifice postului;

f) data de la care contractul urmează să-si producă efectele;

g) în cazul unui contract de muncă pe durată determinată sau a unui contract de muncă temporară, durata acestora;

h) durata concediului de odihnă la care salariatul are dreptul;

i) condițiile de acordare a preavizului de către părțile contractante şi durata acestuia;

j) salariul de bază, alte elemente constitutive ale veniturilor salariale, precum şi periodicitatea plății salariului la care salariatul are dreptul;

k) durata normală a muncii, exprimată în ore/zi şi ore/săptămână;

l) indicarea contractului colectiv de muncă ce reglementează condițiile de muncă ale salariatului;

m) durata perioadei de probă.

Orice modificare a unuia dintre elementele anterior arătate în timpul executării contractului individual de muncă impune încheierea unui **act adițional** la contract, într-un termen de 15 zile de la data încunoştințării în scris a salariatului, cu excepția situațiilor în care o asemenea modificare rezultă ca posibilă din lege sau din contractul colectiv de muncă aplicabil.

Cele mai **importante clauze** ale contractului individual de muncă sunt: **felul muncii, locul muncii, salariul, timpul de muncă şi timpul de odihnă.**

A. **Felul muncii**.

Criteriul principal pentru determinarea felului muncii îl reprezintă profesia, funcția sau meseria.

Profesia este specialitatea (calificarea) deținută de o persoană prin studii.

Ocupația este activitatea utilă aducătoare de venit.

Ocupația poate fi exprimată şi prin funcția sau meseria exercitată de cel în cauză.

Meseria este complexul de cunoştinţe obţinut prin şcolarizare şi prin practică, necesar pentru executarea anumitor operaţii sau pentru prestarea anumitor lucrări sau servicii în cadrul unei ierarhii funcţionale (organizatorice).

Funcţia constă în totalitatea atribuţiilor sau sarcinilor de serviciu pe care persoana încadrată trebuie să le aducă la îndeplinire pe baza unei anumite calificări profesionale[54]. Funcţiile pot fi de conducere sau de execuţie. În domeniul administraţiei publice se vorbeşte de funcţia publică, definită ca un fascicol de atribuţii şi responsabilităţi, stabilite de autoritatea sau instituţia publică, în temeiul legii, în scopul realizării competenţei sale în domeniul administraţiei publice.[55]

Postul constă în conţinutul activităţii pe care trebuie s-o desfăşoare titularul, conţinut stabilit prin fişa postului.

B. **Locul muncii.**

Locul muncii este determinat de unitatea şi localitatea unde se desfăşoară munca.

Unitatea şi localitatea sunt elemente esenţiale ale contractului de muncă şi nu pot fi schimbate decât prin consimţământul părţilor. În raport cu acestea apar unele drepturi şi obligaţii ale părţilor, aşa cum ar fi în cazul delegării, detaşării, etc.

În legislaţia muncii potrivit Legii nr. 31/1991 sunt definite locurile de muncă având **condiţii deosebite, vătămătoare, grele sau periculoase**, în raport cu natura şi intensitatea factorilor nocivi, durata de expunere la aceşti factori, condiţii de muncă ce implică un efort fizic mare sau o solicitare nervoasă deosebită etc. Ele se stabilesc de inspectoratele teritoriale de muncă, pe baza determinărilor efectuate de personalul medical specializat. Ca efect principal se poate reduce programul de muncă sub 8 ore pe zi, durata şi nominalizarea personalului negociindu-se între patroni şi sindicate. În legislaţia securităţii sociale, potrivit Legii nr. 19/2000, sunt stabilite locurile de muncă deosebite şi speciale, (faţă de cele normale). Cele **deosebite** sunt locurile de muncă de natură să afecteze esenţial capacitatea de muncă datorită gradului mare de expunere la risc (permanent sau în anumite perioade). Locurile de muncă în condiţii deosebite se stabilesc pe baza hotărârii de Guvern prin contractul colectiv de muncă cu avizul obligatoriu al inspectoratului teritorial de muncă. Locurile de muncă **speciale** sunt stabilite limitativ de art. 20 şi anexele 1şi 2 din Legea nr. 19/2000 (personalul care munceşte în subteran, personalul din aviaţie etc.).

C. **Salariul.**

Salariul reprezintă contraprestaţia muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă. (art. 154 pct.1 din Codul muncii)

Salariul de bază lunar se stabileşte pentru fiecare salariat în raport de calificarea, importanţa şi complexitatea lucrărilor ce revin postului în care este

[54] După alţi autori funcţia este activitatea desfăşurată de o persoană într-o ierarhie funcţională de conducere sau de execuţie, corelată cu un anumit nivel al pregătirii profesionale. I.T.Ştefănescu op. Cit. P. 144.
[55] V. Dabu, Răspunderea juridică a funcţionarului public, Editura Global Lex, Bucureşti, 2000, p. 112.

încadrat, cu pregătirea şi competenţa profesională, în condiţiile legii şi ale contractului colectiv de muncă.

În contractul individual de muncă se stabilesc şi **sporurile** de care poate beneficia salariatul. Acestea sunt: pentru condiţii deosebite de muncă, grele, periculoase, nocive , pentru orele lucrate peste programul normal, în zilele libere şi sărbătorile legale, pentru vechime în muncă, pentru lucrul în timpul nopţii.

De asemenea, salariatul mai poate beneficia de **adaosuri** la salariul de bază care reprezintă plusul de acord, premiile acordate din fondul de salarii, cota parte din profitul net.

D. **Concediul de odihnă.**

Conform prevederilor Codului muncii este garantat salariaţilor au dreptul la un concediu de odihnă anual **plătit**, a cărui **durată minimă** pe economia naţională este **de 20 de zile lucrătoare** (art. 139 pct.1).

Salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un **concediu de odihnă suplimentar** de cel puţin 3 zile.

Dreptul la concediu de odihnă **nu poate forma obiectul vreunei cesiuni**, **renunţări sau limitări** (art. 139 pct. 2 din Codul muncii).

Întrucât într-un alt capitol vom aprofunda problemele privind concediul de odihnă ne vom opri aici.

S.2. Clauze speciale

Pentru prima dată în legislaţia muncii sunt reglementate o serie de **clauze specifice**, potrivit cerinţelor economiei de piaţă, altele decât clauzele generale.

În afara clauzelor generale prevăzute la art.17, între părţi pot fi negociate şi cuprinse în contractul individual de muncă şi alte clauze specifice.

Sunt considerate **clauze specifice**, potrivit art. 20 alin. 2, fără ca enumerarea să fie limitativă:

a) clauza cu privire la **formarea** profesională;

b) clauza de **neconcurenţă**;

c) clauza de **mobilitate**;

d) clauza de **confidenţialitate**;

e) clauza de **conştiinţă**.

Ca urmare în contractul individual de muncă se pot prevedea şi alte clauze dar prin care să nu se contravină dispoziţiilor imperative ale legii cum ar fi: clauza de risc, clauza de obiectiv, şi altele.

A. **Clauza de neconcurență.**

Este o clauză impusă de cerințele economiei de piață. Obligația generală de neconcurență decurge din obligația salariatului de fidelitate față de angajator, consacrată prin art. 39 alin. 2 lit. d din Codul muncii. **Obligația de fidelitate** constă în corectitudinea şi discreția profesională pe care salariatul trebuie să le manifeste în prestarea muncii sale. Încălcarea acestei obligații atrage răspunderea patrimonială şi chiar penală cum ar fi în cazul divulgării secretului profesional sau economic etc.. A lucra pentru un angajator înseamnă a lucra potrivit intereselor acestuia şi a nu-l prejudicia prin favorizarea concurenților lui sau a nu-i face personal concurență ori a contribui la concurența făcută de altul.

În literatura juridică de specialitate[56] s-a arătat că prin inserarea acestei clauze nu s-a urmărit a se institui o nouă obligație a angajatului, ci de a se configura precis o obligație preexistentă - obligația generală de a nu afecta, prin actele sale interesele legitime ale angajatorului.

Reglementarea clauzei de neconcurență vine să răspundă cerințelor economiei de piață prin **protejarea concurenței loiale**. Concurența neloială în anumite condiții se pedepseşte penal. Principiul libertății comerțului şi protecția concurenței loiale este consacrat în Constituția României în art. 135. Libera concurență presupune o competiție loială, neîngrădită între agenții economici, dar nici încălcată de salariații sau foştii salariați pe o anumită perioadă de timp. Art. 21 alin. (1) din Codul muncii dispune: „**Clauza de neconcurență** îl **obligă** pe salariat să nu presteze, în interesul său propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său, sau să nu presteze o activitate în favoarea unui terț care se află în relații de concurență cu angajatorul său, şi îl obligă pe angajator să-i plătească salariatului o indemnizație lunară."

Clauza de neconcurență există numai dacă, prin acordul părților, a fost inserată în contract.

Clauza de neconcurență prevăzută în art. 21 pct. 2 din Codul muncii îşi produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret **activitățile ce sunt interzise** salariatului pe durata contractului. Totuşi în lipsa acestei prevederi când salariatul îşi încalcă anumite obligații de neconcurență prevăzute în alte legi va răspunde după caz.[57]

Potrivit noului Cod al muncii angajatorul avea obligația de a acorda o **indemnizație suplimentară** salariatului pentru ca acesta să execute obligația de fidelitate şi neconcurență. Indemnizația datorată salariatului se negocia şi era **de cel puțin 25%** din salariu. Indemnizația trebuie plătită întocmai şi la timp (art. 21

---

[56] Raluca Dimitriu – „Clauza de neconcurență şi clauza de confidențialitate în reglementarea noului Cod al muncii- Revista română de Dreptul muncii, nr. 2/2003, pag. 22

[57] Potrivit Legii nr. 11/1991, sunt instituite anumite obligații de neconcurență a căror încălcare ar putea constitui infracțiuni sau contravenții. De asemenea trebuie observat că potrivit art. 998 din Codul civil:"orice faptă a omului care cauzează altuia un prejudiciu, obligă pe acela din a cărui greşeală s-a ocazionat a-l repara."

pct. 1 şi 3 din noul Cod al muncii). Prin O.U.G. nr.65/2005 art.21 din Codul muncii a fost abrogat şi înlocuit cu următoarele dispoziţii: „ Art.21(1). La încheierea contractului individual de muncă sau pe parcursul executării acestuia părţile pot negocia şi cuprinde în contract o clauză de neconcurenţă prin care salariatul să fie obligat ca după încetarea contractului să nu presteze, în interesul său propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său, în schimbul unei îndemnizaţii de neconcurenţă lunare pe care angajatorul se obligă să o plătească pe toată durata de neconcurenţă. (2) Clauza de neconcurenţă îşi produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activităţile ce sunt interzise salariatului la data încetării contractului, cuantumul îndemnizaţiei de neconcurenţă lunare, perioada pentru care îşi produce efectele clauza de neconcurenţă, terţii în favoarea cărora se interzice prestarea activităţii, precum şi aria geografică unde salariatul poate fi în reală competiţie cu angajatorul. (3) Îndemnizaţia de neconcurenţă lunară datorată salariatului nu este de natură salarială, se negociază şi este de cel puţin 50% din media veniturilor salariale brute ale salariatului din ultimele şase luni anterioare datei încetării contractului individual de muncă sau, în cazul în care durata contractului individual de muncă a fost mai mică de 6 luni, din media veniturilor salariale lunare brute cuvenite acestuia pe durata contractului. (4) Îndemnizaţia de neconcurenţă reprezintă o cheltuială efectuată de angajator, este deductibilă la calculul profitului impozabil şi se impozitează la persoana fizică beneficiară, potrivit legii. Art.22. (1)Clauza de neconcurenţă îşi poate produce efectele pentru o **perioadă de maximum 2 ani** de la data încetării contractului individual de muncă. (2) Prevederile alin. (1) nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de drept, cu excepţia cazurilor prevăzute la art.56 lit. d), f), g), h) şi j), ori a intervenit din iniţiativa angajatorului pentru motive care nu ţin de persoana salariatului.

Aceste excepţii nu sunt aplicabile în cazurile în care încetarea contractului individual de muncă s-a produs de **drept**, ori a intervenit din **iniţiativa angajatorului** pentru motive neimputabile salariatului. În astfel riscurile concurenţei făcute de fostul salariat le suportă angajatorul.

Comparând ultima reglementare cu cea anterioară dată prin noul Cod al muncii rezultă:

- îndemnizaţia de neconcurenţă nu se mai plăteşte lunar în timpul executării contractului individual de muncă, ci numai după încetarea contractului individual de muncă şi pe o durată de maximum 2 ani;
- îndemnizaţia de neconcurenţă se acordă doar în anumite cazuri şi pentru o anumită concurenţă specificată în contract.

Prin aceste modificări, clauza de neconcurenţă devine opţională şi practic se va adresa societăţilor mari, în special celor multinaţionale pentru care scurgerea de informaţii tehnologice, care se uzează moral relativ repede, este dramatică.

Potrivit art. 23 alin.(1) „**Clauza de neconcurenţă nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deţine**.” Acest text se referă la clauza cu aplicabilitate după încetarea contractului individual de muncă. La sesizarea salariatului sau a inspectoratului teritorial pentru muncă, instanţa competentă poate diminua efectele clauzei de neconcurenţă excesivă referitor la exercitarea profesiei sau a specializării, după încetarea de drept sau din iniţiativa angajatorului a contractului individual de muncă. În cazul nerespectării clauzei de neconcurenţă, salariatul poate fi obligat la **restituirea indemnizaţiei** şi, după caz, la **daune-interese** corespunzătoare prejudiciului pe care l-a produs angajatorului (art. 24 din Codul muncii).

B. **Clauza de mobilitate.**

Potrivit art. 25 „Prin **clauza de mobilitate** părţile contractului individual de muncă stabilesc că, în considerarea specificului muncii, executarea obligaţiilor de serviciu de către salariat nu se realizează într-un un loc stabil de muncă. În acest caz, salariatul beneficiază de **prestaţii în bani sau în natură**”. Această clauză se va insera în contractele de muncă care presupun, potrivit specificului muncii, executarea obligaţiilor de muncă în mod obişnuit în locuri diferite.

C. Clauza de confidenţialitate.

Ca şi în cazul obligaţiei de neconcurenţă, **obligaţia de confidenţialitate** (art. 26 pct. 1 din Codul muncii) decurge din obligaţia de fidelitate a angajatului faţă de angajator.

Potrivit art. 26 alin. 1 „Prin **clauza de confidenţialitate** părţile convin ca, pe toată durata contractului individual de muncă şi după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în timpul executării contractului, în condiţiile stabilite în regulamentele interne, contractele colective de muncă sau contractele individuale de muncă. Clauza de confidenţialitate este utilă numai pentru informaţiile a căror divulgare este interzisă **numai în caz de prevedere contractuală expresă**. Pentru informaţiile cu caracter secret, informaţiile clasificate, există prin efectul unor alte legi[58] obligaţia de confidenţialitate a salariatului **indiferent de instituirea clauzei de confidenţialitate** în contractul individual de muncă. Nerespectarea acestei clauze de către oricare dintre părţi atrage obligarea celui în culpă la plata de

[58] A se vedea Legea nr. 182 din 12 aprilie 2002 privind protecţia informaţiilor clasificate publicată în M.O. nr. 248/12.04.2002.

daune-interese, sau chiar la răspundere penală în anumite cazuri expres prevăzute de lege.

D. Clauza de conştiinţă.

Clauza de conştiinţă izvorăşte din principiul libertăţii de conştiinţă prevăzut de art. 29 din Constituţie.

Părţile pot însera în contractul lor aşa numita clauză de conştiinţă. Ea presupune posibilitatea salariatului de a refuza să execute o sarcină de serviciu în măsura în care aceasta ar contraveni conştiinţei sale.

O asemenea clauză poate fi întâlnită de regulă în mass-media şi în sectorul creaţiei culturale.

Rolul clauzei de conştiinţă este de a-l apăra pe salariat de răspundere în cazul în care nu-şi realizează o sarcină de serviciu care contravine principiilor religiei, credinţei, concepţiilor şi conştiinţei salariatului.

Cap.12. Forma contractului individual de muncă

În conformitate cu dispoziţiile art. 16 alin. 1 din Codul muncii, contractul individual de muncă se încheie în baza consimţământului părţilor, în **formă scrisă**, în **limba română**. Obligaţia de încheiere a contractului individual de muncă în forma scrisă revine angajatorului anterior începerii raporturilor de muncă.

În situaţia în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în forma scrisă se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, iar părţile pot face dovada prestaţiilor efectuate prin orice alt mijloc de probă (art. 16 alin. 2).

Ministrul muncii şi solidarităţii sociale a emis Ordinul nr. 64 din 28 februarie 2003 pentru aprobarea modelului-cadru al contractului individual de muncă. Contractul individual de muncă încheiat între angajator şi salariat va cuprinde în mod obligatoriu elementele prevăzute în modelul-cadru. Prin negociere între părţi contractul individual de muncă poate cuprinde şi alte clauze specifice, potrivit legii sau care nu contravin legii.

S.1. Registrul general de evidenţă al salariaţilor

Începând cu data de 1 ianuarie 2004 vor fi abrogate dispoziţiile Decretului 92/1976 privind carnetul de muncă. Termenul a fost **prelungit cu trei ani**.

Rolul carnetului de muncă îl va lua **registrul general de evidenţă al salariaţilor.**

Fiecare angajator are obligaţia de a înfiinţa un **registru general de evidenţă a salariaţilor**. Registrul general de evidenţă se va înregistra în prealabil la autoritatea publică competentă potrivit legii în raza căruia se află domiciliul,

respectiv sediul angajatorului, dată de la care devine **document oficial**. Registrul general de evidență se completează în ordinea angajării şi cuprinde elementele de identificare a tuturor salariaților, elementele ce caracterizează contractele de muncă ale acestora, precum şi toate situațiile ce intervin pe parcursul desfăşurării relațiilor de muncă în legătură cu executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă.

Registrul general de evidență este păstrat la **sediul angajatorului**, urmând a fi pus la dispoziția inspectorului de muncă sau a oricărei alte autorități care îl solicită, în condițiile legii.

La solicitarea salariatului, angajatorul este obligat să elibereze un document care să ateste activitatea desfăşurată de acesta.

În cazul încetării activității angajatorului, registrul general de evidență a salariaților se depune la autoritatea publică competentă potrivit legii din raza teritorială a sediului angajatorului sau a domiciliului acestuia, după caz. Metodologia de întocmire a registrului general de evidență a salariaților, înregistrările care se efectuează, precum şi orice alte elemente în legătură cu întocmirea acestora, sunt stabilite prin Hotărârea Guvernului nr. 247 din 4 martie 2003 privind întocmirea şi completarea registrului general de evidență a salariaților.

În termen de 10 zile lucrătoare de la data începerii activității, angajatorul are obligația de a înregistra registrul la inspectoratul de muncă în a cărui rază teritorială îşi are sediul sau domiciliul, după caz. Registrul se întocmeşte în regim tipizat, conform modelului prevăzut în anexa nr. 1, şi devine document oficial de la data înregistrării. Prima pagină a registrului cuprinde elementele de identificare a angajatorului, numărul de înregistrare la inspectoratul teritorial de muncă, precum şi numărul de file ale registrului, conform modelului prevăzut în anexa nr. 2. Registrul se numerotează pe fiecare pagină şi va purta obligatoriu pe toate paginile ştampila inspectoratului teritorial de muncă. La solicitarea inspectoratului teritorial de muncă, registrul se întocmeşte şi în format electronic. Evidența registrelor la inspectoratul teritorial de muncă se face într-un registru special, conform modelului prevăzut în anexa nr. 3.Angajatorul are obligația completării registrului în ordinea încheierii contractelor individuale de muncă.

Registrul cuprinde elementele de identificare a tuturor salariaților, data încheierii contractului, data începerii activității, modificarea şi suspendarea contractului, durata acestuia, durata muncii exprimată în ore/zi, ocupația (funcția şi/sau meseria), salariul de bază prevăzut la data încheierii contractului, data şi temeiul legal în baza căruia încetează contractul.

Înscrierile se efectuează la data încheierii, modificării sau suspendării contractului individual de muncă, precum şi la data emiterii actului privind încetarea contractului individual de muncă.

Corectarea erorilor materiale din cuprinsul registrului se face prin bararea datelor înscrise eronat, astfel încât să se poată citi vechea înregistrare, înscriindu-se

dedesubt în culoare roşie datele exacte. În cazul în care înscrierea nu se poate face dedesubt, se barează întregul rând şi se face trimitere la noul rând care conţine datele exacte. Registrul **se păstrează la sediul** sau **domiciliul angajatorului**.[59]

Registrul se pune la dispoziție inspectorului de muncă sau altor autorități publice, la solicitarea acestora, în condițiile legii.

Inspectorul de muncă are dreptul de a reține registrul pentru o perioadă de maximum 10 zile lucrătoare în vederea verificării completării corecte a acestuia, în concordanță cu documentele existente în dosarul personal al salariatului. Dosarul personal al salariatului cuprinde cel puţin: actele necesare angajării, contractul individual de muncă care va cuprinde salariul şi elementele constitutive ale acestuia potrivit legii, actele adiționale şi celelalte acte referitoare la executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractelor individuale de muncă, precum şi orice alte documente care certifică legalitatea şi corectitudinea completărilor din registru. La solicitarea salariatului, angajatorul este obligat să îi elibereze o **copie a dosarului personal**, precum şi a filei din registru care cuprinde înscrieri referitoare la acel salariat.

Registrul se depune, în termen de 15 zile lucrătoare de la încetarea activității angajatorului, la inspectoratul teritorial de muncă la care a fost înregistrat, completat cu toate înregistrările la zi.

Inspectoratul teritorial de muncă poate aproba, la cererea motivată a angajatorului, înregistrarea unui **nou registru** numai în următoarele situații:

a) registrul existent este completat în întregime;

b) registrul a fost pierdut sau distrus;

c) registrul a fost deteriorat, iar completarea acestuia cu noi date nu se mai poate face.

Cererea se depune în termen de 3 zile lucrătoare de la data intervenirii situațiilor prevăzute anterior.

În cazul în care registrul a fost **deteriorat**, datele cuprinse în acesta se copiază în noul registru în termen de 5 zile lucrătoare de la data înregistrării noului registru. Registrul deteriorat se depune la inspectoratul teritorial de muncă în termen de 5 zile lucrătoare de la data completării noului registru.

În situația în care registrul a fost pierdut, distrus sau datele nu mai sunt lizibile, angajatorul are obligația de a reface înscrierile, în termen de 10 zile lucrătoare, pe baza documentelor existente la dosarul personal.

Constituie contravenții următoarele fapte săvârşite de angajatori, persoane fizice sau juridice:

a) neîncheierea în **formă scrisă** a contractului individual de muncă;

[59] Credem că nu este lipsită de interes analiza posibilității de a se înființa un al doilea exemplar al registrului la inspectoratul teritorial de muncă sau cel puţin al unui minim de evidență paralelă a salariaților, având în vedere cazurile distrugere a evidențelor angajatorului, cesionarea ilegală şi alte modalități în scopul evaziunii fiscale sau muncii la negru.

b) **neînființarea** registrului şi/sau neînregistrarea acestuia la inspectoratul teritorial de muncă în termenele prevăzute de prezenta hotărâre;

c) **refuzul** de a pune la dispoziție inspectorului de muncă registrul, precum şi dosarul personal al salariaților;

d) **necompletarea** registrului în conformitate cu prevederile art. 5;

e) neîndeplinirea de către angajator a obligațiilor prevăzute la art. 9;

f) **nedepunerea** registrului la inspectoratul teritorial de muncă unde a fost înregistrat, în termen de 15 zile de la data încetării activității.

Contravențiile prevăzute la lit. a)-c) se sancționează cu amendă de la 20.000.000 lei la 50.000.000 lei.

Contravențiile prevăzute la lit. d) şi e) se sancționează cu amendă de la 15.000.000 lei la 30.000.000 lei.

Contravenția prevăzută la lit. f) se sancționează cu amendă de la 5.000.000 lei la 10.000.000 lei.

Constatarea contravențiilor şi aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă. Angajatorii au obligația de a achita inspectoratelor teritoriale de muncă comisionul de 0,25%, respectiv de 0,75% din fondul lunar de salarii, datorat în baza art. 12 din Legea nr. **130/1999** privind unele măsuri de protecție a persoanelor încadrate în muncă, cu modificările şi completările ulterioare, până la data finalizării operațiunilor de eliberare a carnetelor de muncă.

Angajatorii care la data intrării în vigoare a prezentei hotărâri îşi desfăşoară activitatea au obligația înființării registrului în termen de 60 de zile calendaristice.

Registrul se completează până la 31 decembrie 2003.

Cap. 13. Executarea contractului individual de muncă

Contractul individual de muncă este **obligatoriu** pentru cele două părți ale sale **angajator şi angajat, fiind lege pentru părți,** atunci când este întocmit conform legii (art. 969 din Codul civil).

Aşa fiind, părțile nu se pot sustrage de la obligativitatea contractului încheiat, ci ele trebuie să execute întocmai obligațiile lor principale: salariatul să presteze munca şi patronul să plătească pentru această muncă, salariul.

În virtutea obligativității menționate, oricare dintre părți, ca titulară a drepturilor dobândite prin contract, este îndreptățită să pretindă celeilalte părți satisfacerea acestor drepturi

Drepturile şi obligaţiile privind relaţiile de muncă dintre angajator şi salariat se stabilesc potrivit legii, prin negociere, în cadrul contractelor colective de muncă şi al contractelor individuale de muncă.

Drepturile şi obligaţiile atât ale salariaţilor cât şi ale angajatorilor sunt enumerate enunţiativ, dar destul de cuprinzător în art. 39-40 din Codul muncii.

S.1. Drepturile salariatului.

Drepturile salariatului sunt reglementate cu caracter general în art. 39 alin. 1 din Codul muncii. Salariatul are, în principal, următoarele **drepturi**:

a) dreptul la **salarizare** pentru munca depusă;

b) dreptul la **repaus** zilnic şi săptămânal;

c) dreptul la **concediu** de odihnă anual;

d) dreptul la **egalitate** de şanse şi de tratament;

e) dreptul la **demnitate** în muncă;

f) dreptul la **securitate** şi **sănătate** în muncă;

g) dreptul la **acces** la formarea profesională;

h) dreptul la **informare** şi **consultare**;

i) dreptul de a lua parte la determinarea şi ameliorarea **condiţiilor de muncă** şi a **mediului** de muncă;

j) dreptul **la protecţie** în caz de concediere;

k) dreptul la **negociere** colectivă;

l) dreptul de a participa la **acţiuni colective**;

m) dreptul de a constitui sau de a adera la un **sindicat**.

Pentru anumite categorii de personal (magistraţi, cadre didactice, personal vamal, personal navigant, etc.) acte normative speciale (Legea nr. 92/1992; Legea nr. 128/1997, Ordonanţa Guvernului nr. 42/1997) prevăd drepturi specifice reglementate în mod derogatoriu de la Codul muncii.

După cum se poate observa, în afară de drepturile şi obligațiile caracteristice oricărui contract de muncă – dreptul la salariu, dreptul la repaus, la concediu, la securitate în muncă - au fost legiferate pentru prima dată în baza Constituției drepturi ca – **dreptul salariaților la demnitate în muncă, dreptul la informare**, **dreptul la consultare**. Salariații **nu pot renunța** la drepturile ce le sunt recunoscute prin lege (art. 38 din Codul muncii). Orice tranzacție prin care se urmăreşte renunțarea sau limitarea drepturilor recunoscute de lege salariaților este lovită de **nulitate**. În astfel de situație se consideră că tranzacția nici nu a existat. De asemenea este de observat că potrivit art. 40 pct. 2 lit. e, rezultă că sunt protejate şi **interesele** colective şi legitime ale salariaților.

S.2. Obligațiile salariatului.

Potrivit art. 39 pct. 2 din Codul muncii, salariatului îi revin, în principal, următoarele **obligații**:

a) obligația de a **realiza** norma de muncă sau, după caz, de a **îndeplini** atribuțiile ce îi revin conform fişei postului;

b) obligația de a **respecta** prevederile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, precum şi în contractul individual de muncă;

c) obligația de **fidelitate** față de angajator în executarea atribuțiilor de serviciu;

d) obligația de a respecta **disciplina muncii**;

e) obligația de a respecta **măsurile de securitate** şi **sănătate** a muncii în unitate;

f) obligația de a respecta **secretul de serviciu**.

Subliniem obligația salariatului de fidelitate față de angajator, obligație care este legiferată în mod expres pentru prima oară în Codul muncii. Această obligație de fidelitate decurge din **obligația de subordonare** a salariatului față de patron şi din obligația salariatului de a urmării interesele angajatorului.

S. 3. Drepturile angajatorului

Sub imperiul Codului muncii anterior, drepturile şi obligațiile angajatorului nu erau reglementate nici grupat şi nici expres.

Angajatorul are, în principal, potrivit dispozițiilor Codului muncii, art. 40 alin. 1 următoarele **drepturi :**

a) să stabilească organizarea şi funcționarea unității;

b) să stabilească atribuțiile corespunzătoare pentru fiecare salariat, în condițiile legii, şi/ sau în condițiile contractului colectiv de muncă încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate, aplicabil;[60]

c) să dea dispoziții cu caracter obligatoriu pentru salariat, sub rezerva legalității lor;

d) să exercite controlul asupra modului de îndeplinire a sarcinilor de serviciu;

d) să constate săvârşirea abaterilor disciplinare şi să aplice sancțiunile corespunzătoare, potrivit legii, contractului colectiv de muncă aplicabil şi regulamentului intern.

Aceste drepturi dau expresie **puterilor** sale: de **directivare** (de reglementare), de **contro**l, şi **disciplinară**.

Aşa cum am văzut față de vechea reglementare, unde drepturile angajatorului nu erau reglementate expres, în noul Cod al muncii, drepturile acestuia sunt reglementate grupat şi în acord cu cerințele economiei de piață.

S.4. Obligațiile angajatorului.

În conformitate cu dispozițiile art. 40 alin. 2 din Codul muncii, angajatorului îi revin, în principal, următoarele **obligații**:

a) **să informeze** salariații asupra condițiilor de muncă şi asupra elementelor care privesc desfăşurarea relațiilor de muncă;

b) să asigure permanent **condițiile tehnice şi organizatorice** avute în vedere la elaborarea normelor de muncă şi condiții corespunzătoare de muncă;

c) să acorde salariaților toate **drepturile ce decurg din lege**, contractul colectiv de muncă aplicabil şi din contractele individuale de muncă;

---

[60] Acest drept a fost prezentat aşa cum a fost modificat prin O.U.G. nr.65/2005 în sensul că stabilirea atribuțiunilor salariatului să se facă în condițiile legii şi sau ale contractelor colective de muncă.

d) **să comunice** periodic salariaţilor situaţia economică şi financiară a unităţii. Periodicitatea comunicărilor se stabileşte prin negociere în contractul colectiv de muncă aplicabil;[61]

e) să se **consulte** cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor susceptibile să afecteze substanţial **drepturile şi interesele acestora**;

f) să **plătească** toate contribuţiile şi **impozitele aflate în sarcina sa, precum şi să reţină şi să vireze** contribuţiile şi impozitele datorate de salariaţi, în condiţiile legii;

g**)** **să înfiinţeze** registrul general de evidenţă a salariaţilor şi să opereze înregistrările prevăzute de lege;

h) **să elibereze** la cerere toate documentele care atestă calitatea de salariat a solicitantului;

i) să asigure **confidenţialitatea** datelor cu caracter personal ale salariaţilor.

Dintre obligaţiile angajatorului se impune a fi evidenţiată obligaţia de a se consulta cu sindicatul sau cu reprezentanţii salariaţilor în privinţa deciziilor care pot afecta substanţial **drepturile şi interesele acestora**. Această obligaţie a angajatorului vine să dea expresie dialogului social şi constituie o modalitate concretă de exercitare a democraţiei economice şi sociale.

Cap. 14. Suspendarea contractului individual de muncă.

Suspendarea contractului de muncă este **suspendarea principalelor sale efecte: prestarea** muncii şi **plata** acesteia, ce se manifestă printr-o încetare temporară a traducerii lor în viaţă.

---

[61] Această obligaţie legală a fost aspru criticată de patroni. Aceştia au considerat că în activitatea unei unităţi apar situaţii foarte grele, a căror prezentare, în unele cazuri, nu poate ajuta la redresarea sau depăşirea lor, dar dimpotrivă, poate crea frământări şi tensiuni suplimentare, şi în consecinţă, nelinişte generală. Astfel ei nu sunt de acord cu obligaţia de comunicare a angajatorului. Alte patronate, recunoscând în general beneficiile informării şi mai apoi discutării cu specialişti unităţii a unor situaţii financiare dificile, au agreat ideea comunicării, dar au propus ca această comunicare să se facă cel mult semestrial, iar aducerea la cunoştinţa salariaţilor a rezultatelor firmei să se facă prin afişare şi doar după ce bilanţul firmei a fost transmis administraţiei financiare. În speranţa că prin negocierea contractului colectiv de muncă patronii vor obţine clauze mai favorabile au cerut şi obţinut trecerea din domeniul legii în domeniul negocierii colective a stabilirii în ce constă periodicitatea comunicărilor privind situaţia economico-financiară a unităţii. Socotim că într-adevăr o astfel de situaţie le va fi mai favorabile.

Alte drepturi şi obligaţii pot să subziste suspendării, dar numai dacă legea, contractul colectiv, contractul individual sau regulamentul intern nu prevăd altfel.

Se deosebeşte de desfacerea contractului de muncă, care face să înceteze definitiv toate efectele acestui contract.

Cazurile de suspendare:

- suspendarea de **drept**;
- suspendarea prin **acordul părților**;
- suspendarea prin **actul unilateral al salariatului**;
- suspendarea prin **actul unilateral al patronului**;

În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei fapte imputabile salariatului, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

Contractul individual de muncă se suspendă **de drept** în următoarele situații:

a) concediu de **maternitate;**

b) concediu pentru **incapacitate** temporară de muncă;

c**) carantină**;

d) efectuarea **serviciului militar obligatoriu**;

e) exercitarea unei **funcţii** în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului;

f) îndeplinirea unei **funcții de conducere** salarizate în sindicat;

g) **forță majoră**;[62]

h) în cazul în care salariatul este **arestat preventiv**, în condițiile Codului de procedură penală;

i) în alte cazuri **expres prevăzute de lege**.

Contractul individual de muncă poate fi suspendat **din inițiativa salariatului,** în următoarele situații:

a) concediu pentru **creşterea copilului** în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru **îngrijirea copilului bolnav** în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu **paternal**;

d) concediu pentru **formare** profesională;

[62] Prin **forță majoră** se înțelege o împrejurare de fapt, imprevizibilă la data încheierii contractului şi insurmontabilă, care face imposibilă executarea obligațiilor asumate de către un contractant determinând pe plan juridic exonerarea de răspundere a debitorului respectiv.

e) exercitarea unor **funcții elective** în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

f) participarea la **grevă**;

g) **absențe** nemotivate.

Inițiativa salariatului de a-şi suspenda contractul individual de muncă în cazul absențelor nemotivate a apărut, cel puțin la început curioasă angajatorilor care nu au înțeles de ce absențele nemotivate nu atrag concedierea ci suspendarea, şi mai ales la inițiativa celui care a efectuat acele absențe. S-ar părea că această prevedere încurajează absenteismul. Totuşi în astfel de caz suspendarea apare ca o etapă intermediară spre concedierea în cazuri grave de indisciplină. O astfel de prevedere lasă o portiță de evitare a concedierii în anumite situații când concedierea ar fi dezavantajoasă atât pentru angajat cât şi pentru angajator. Ca urmare prin O.U.G. nr.65/2005 s-a introdus alin.2 la art.51 în care se dispune: „Contractul individual de muncă poate fi suspendat în situația absențelor nemotivate ale salariatului, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contractul individual de muncă, sau regulamente interne."

Contractul individual de muncă poate fi suspendat **din inițiativa angajatorului** în următoarele situații:

a) pe durata **cercetării disciplinare** prealabile, în condițiile legii;

b) ca **sancțiune disciplinară**;

c) în cazul în care angajatorul a formulat **plângere penală** împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;

d) în cazul **întreruperii temporare a activității**, fără încetarea raportului de muncă, în special pentru motive economice, tehnologice, structurale sau similare;

e) pe durata **detaşării.**

Potrivit art.52 alin. 2 din noul Cod al muncii în cazurile în care salariatului i s-a suspendat contractul de muncă în urma formulării unei **plângeri penale** împotriva sau trimiterii sale în judecată, dacă se constată nevinovăția celui în cauză, **salariatul îşi reia activitatea avută anterior şi i se va plăti o despăgubire egală cu salariul** şi celelalte **drepturi de care a fost lipsit** pe perioada suspendării contractului. Prin O.U.G nr.65/2005 s-a modificat art.52 alin.2 extinzându-se despăgubirea salariatului (în cazul când se constată nevinovăția sa) şi când suspendarea a fost făcută: a) pe durata **cercetării disciplinare** prealabile, în condițiile legii;şi b) ca **sancțiune disciplinară**. Ca urmare prin aceasta s-au înlăturat discriminările ce puteau apărea în cele trei cazuri de suspendare prin acordarea despăgubirii numai într-un singur caz. Tot

odată prin aceeaşi modificare s-a dispus că despăgubirea precum şi celelalte drepturi de care a fost lipsit se stabilesc „în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale”

În cazul suspendării contractului individual de muncă din cauza unei **fapte imputabile salariatului**, pe durata suspendării acesta nu va beneficia de nici un drept care rezultă din calitatea sa de salariat.

O reglementare nouă în legătură cu suspendarea contractului de muncă se găseşte la art. 53 referitor la aşa-numitul **„şomaj tehnic”.** Pe durata întreruperii temporare a activității angajatorului salariații beneficiază de o indemnizație, plătită din fondul de salarii, ce nu poate fi mai mică de 75 % din salariul de bază corespunzător locului de muncă ocupat. Pe durata întreruperii temporare, salariații se vor afla la dispoziția angajatorului, acesta având oricând posibilitatea să dispună reînceperea activității

Contractul individual de muncă poate fi suspendat, **prin acordul părților**, în cazul concediilor fără plată pentru studii sau pentru interese personale.

Secțiunea 1. **Procedura suspendării.**

Este util ca angajatorul să emită o dispoziție prin care:

- să dispună suspendarea ori să constate existența unei cauze de suspendare,
- să se precizeze temeiul legal;
- să se menționeze durata suspendării.

S. 2. Efectele suspendării:

Aşa cum am menționat, suspendarea contractului individual de muncă constituie, în realitate o suspendare a efectelor sale principale, prestarea muncii de către salariat şi, în mod corelativ, plata muncii de către angajator. În cele mai multe situații salariatul nu este lipsit de venituri, ci primeşte diferite îndemnizații cum sunt cele de incapacitate temporară de muncă de concediu de maternitate, etc., sau chiar salariu, dar de la alt angajator cum ar fi de pildă în cazul detaşării sau al îndeplinirii unei funcții de conducere în sindicat. Sunt şi situații când cel în cauză va primi despăgubiri şi anume în ipoteza nevinovăției sale în cazul arestării ilegale sau când nu a săvârşit abaterea disciplinară pentru care a fost suspendat.

Salariatul beneficiază de vechimea în muncă în caz de:

- detaşare;
- efectuarea serviciului militar obligatoriu;
- concediul pentru creşterea copilului în vârstă până la doi ani;
- participarea la cursuri sau stagii de formare profesională la inițiativa angajatorului etc.

Nu beneficiază de **vechimea în muncă** în cazul :

- sancțiunii disciplinare cu suspendarea contractului de muncă;
- concediului fără plată;
- absențe nemotivate şi altele.

Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi şi obligații ale părților decât cele prevăzute la alin.2 al art.49 din Codul muncii, numai dacă acestea sunt prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contractele individuale de muncă sau prin regulamente interne.(art.49 alin 3) Deci **pe durata suspendării nu pot exista alte drepturi decât cele prevăzute prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contractele individuale de muncă sau prin regulamente interne.** Aceasta este ca urmare a modificării art.49 alin.3 din noul Cod al muncii prin O.U.G.nr.65/2005. În ideea că tot ce nu este interzis, este permis, noul Cod al muncii extindea drepturile şi obligațiile părților în cazul suspendării contractului individual de muncă, la numeroase alte categorii de drepturi sau îndatoriri dacă în contractul colectiv de muncă, în cel individual sau în regulamentul intern nu erau stipulate expres că nu se pun în discuție.[63] În acest fel s-au produs unele abuzuri, cele mai multe finalizate în instanță prin prejudicii plătite salariaților de către angajatori. Nu de puține ori, instanțele au speculat lipsa unor prevederi contrare în diversele contracte şi au dat câştig de cauză celor ce au cerut mai multe drepturi pe perioada suspendării, dar şi celor ce au pretins mai multe obligații ale salariaților în perioada suspendării. Ca urmare art. 49 alin.3 din noul Cod al muncii a fost modificat prin O.U.G.nr.65/2005 aşa cum am arătat.

În mod normal suspendarea încetează în momentul dispariției cauzei care a determinat-o potrivit principiului sublata cauza tolitur efectus. La încetarea cauzei suspendării salariatul are obligația să se prezinte la locul de muncă şi să-şi reia activitatea iar angajatorul are obligația de a-l reprimi. Nerespectarea acestor obligații atrage răspunderea părții în culpă.

Cap. 15. Modificarea contractului individual de muncă

Modificarea contractului individual de muncă constă de regulă în **trecerea salariatului într-un alt loc de muncă sau o altă activitate în mod temporar sau definitiv**. Acesta poate fi determinată atât de necesitatea organizării mai bune a muncii, de anumite necesități social-economice, dar şi de unele interese personale ale salariaților.

În principiu, contractul individual de muncă este guvernat de **principiul stabilității în muncă** şi de aceea poate fi modificat **numai** prin acordul părților. Cu titlu de **excepție**, este posibilă modificarea sa **unilaterală,** dar numai în cazurile şi condițiile expres prevăzute de Codul muncii cum ar fi de pildă **modificarea**

[63] În art. 49 pct.3 di noul Cod al muncii se dispunea: „Pe durata suspendării pot continua să existe alte drepturi şi obligații ale părților decât cele prevăzute la alin.(2), dacă prin legi speciale, prin contractul colectiv de muncă aplicabil, prin contractele individuale de muncă sau regulamentele interne nu se prevede altfel.”

locului muncii în cazul **detaşării şi delegării**. De asemenea, potrivit ar.48 din Codul muncii, angajatorul poate modifica unilateral (fără consimţământul salariatului), temporar **locul şi felul muncii** şi în cazul unor situaţii de **forţă majoră**, cu titlu de **sancţiune disciplinară** sau ca măsură **de protecţie a salariatului**, în cazurile şi în condiţiile prevăzute de prezentul cod.[64]În practica judiciară s-a decis că este nelegală modificarea unilaterală a felului muncii şi salariului prin trecerea dintr-o funcţie de conducere în una de execuţie.[65]
Nu constituie modificare nelegală a felului muncii promovarea în funcţie conform contractului colectiv de muncă şi nici schimbarea din funcţie determinată de pierderea parţială a capacităţii de muncă.[66]Conform art. 41 alin.3 din Codul muncii **modificarea contractului este permisă** numai atunci când se referă la unul din următoarele elemente: **durata contractului**, **locul muncii**, **felul muncii**, **condiţiile de muncă**, **salariul**, **timpul de muncă** şi **timpul de odihnă.** Modificarea prin acordul părţilor nu este, de regulă, supusă unor restricţii sau limitări. Însă, printr-o astfel de măsură nu trebuie să se aducă vreo ştirbire drepturilor salariaţilor care sunt ocrotite şi garantate prin dispoziţii imperative ale legii, şi ca atare, exclud orice tranzacţie, renunţare sau limitare (art. 38 din Codul muncii). Dimpotrivă, aşa cum am arătat modificarea unilaterală este în principiu interzisă, fiind posibilă numai în cazurile şi condiţiile prevăzute de lege

În literatura de specialitate s-a pus întrebarea dacă enumerarea de la art.41 alin.3 are un caracter enunţiativ sau unul limitativ. În timp ce unii autori[67] consideră că este vorba de o limitare nejustificată a elementelor ce pot fi modificate, alţi autori[68] apreciază că art.41 alin.3 trebuie coroborat cu art.17 alin.2, care cuprinde elementele pe care trebuie să le conţină informarea făcută de către angajator anterior încheierii sau modificării contractului individual de muncă. Lista acestor elemente este mai cuprinzătoare decât cea de la art.41 alin.3, iar art.17 alin.1 vorbeşte despre o obligaţie a angajatorului de informare a salariatului, de unde rezultă că enumerarea de la art.41 alin.3 este enunţiativă şi nu limitativă.

Locul muncii poate fi modificat unilateral de către angajator prin delegarea sau detaşarea salariatului într-un alt loc de muncă decât cel prevăzut în contractul individual de muncă.

Cazurile de modificarea contractului idividual de muncă se clasifică după anumite criterii astfel :

a) după elementul sau elementelecontractului individual de muncă supuse modificării :

---

[64] S-a decis, pe bună dreptate, că nu constituie o modificare a contractului individual de muncă mutarea salariatului într-un alt sediu al aceleiaşi filiale, în aceeaşi localitate, atâta timp cât nu s-a schimbat felul muncii şi nici cuantumul salariului. Angajatorul are dreptul să efectueze asemenea schimbări în cadrul unei organizări mai judicioase a activităţii, respectând condiţia de a nu modifica felul muncii prestate de salariat ori salariul acestuia. Tribunalul Bucureşti, s. a IV-a civ., dec. Nr.461/1994, în Culegere de practică judiciară civilă p.220-221.

[65] Curtea de apel Timişoara, s. civ., dec. Nr. 3775/R/1999, în Al.Ţiclea Contractul individual de muncă Ed. Lumina Lex, Bucureşti 2003 p.372.

[66] Tribunalul Bucureşti, s. a IV-a civ., dec. 667/2000

[67] N. Voiculescu, “Dreptul muncii. Reglementări interne şi comunitare”, Ed. Rosetti, Bucuresti, 2003, p.49

[68] I. T. Ştefănescu, Ş. Beligrădeanu, “Codul muncii cu prezentare de ansamblu şi observaţii critice”, Supliment al revistei “Dreptul”, Bucureşti, 2003, p.24

- unitatea (detaşare) ;
- felul muncii (detaşare, trecere într-o altă muncă) ;
- locul muncii (delegare, detaşare) ;
- salariul

b) după cum este sau nu nevoie de consimțământul salariatului :

- unilaterale (delegare, detaşare) ;
- convenționale (trecere in altă muncă).

c)după durata contractului individual de muncă :

- temporare (delegare, detaşare, trecerea temporară în altă muncă) ;
- definitive(trecerea definitivă în altă muncă)

S.1. **Delegarea. Noțiune. Reglementare.**

Conform art.43 din Codul muncii, **delegarea** este o modificare a contractului individual de muncă ce reprezintă **exercitarea temporară, din dispoziția angajatorului, de către salariat, a unor lucrări sau sarcini corespunzătoare atribuțiilor de serviciu în afara locului său de muncă.**

Delegarea se caracterizează prin următoarele :

- este o măsură luată din dispoziția angajatorului;
- este o măsură temporară, ea poate fi dispusă unilateral pentru o perioadă de cel mult 60 de zile şi poate fi prelungită, cu acordul salariatului, cu cel mult 60 de zile;
- este o măsură care priveşte locul de muncă al salariatului, care trebuie să fie altul decât cel în care acesta îşi desfăşoară activitatea în mod normal.

Salariatul delegat are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă. Delegarea prevăzută de art.42-44 din Codul muncii nu se confundă cu delegarea de atribuțiuni dată de gestionar în temeiul Legii nr.22/1969, sau cu numirea cu delegație temporar pe un post vacant, ori cu delegarea de atribuțiuni în cazul unor funcții publice, instituție specifică dreptului administrativ.

Caracteristicile delegării.

Instituția delegării prezintă unele caracteristici astfel:

a)delegarea este o măsură **obligatorie** pe o durată **de două luni** se dispune **unilateral** de către angajator iar refuzul nejustificat al salariatului constituie **încălcar**e a atribuțiilor de serviciu care poate atrage chiar **concedierea**;

b) delegarea nu este un **act** de drept administrativ, ci **de drept al muncii** ea are la bază pe lângă dispoziția legii şi consimțământul general dat de salariat cu ocazia încheierii contractului şi a **acceptării obligației de subordonare** în condițiile legii;

c)organele de jurisdicția muncii controlează exclusiv numai **legalitatea** delegării; **oportunitatea** delegării fiind **exclusiv de competența angajatorului**, care poartă răspunderea pentru buna organizare a muncii;

d) dispoziția de delegare se dă pe un **formular tipiz**at;

e)delegarea se dă pe **o perioadă de timp**;[69]

f) în cazul delegării **se modifică locul obişnuit de muncă**, acesta fiind sediul angajatorului, o unitate componentă, sau o subunitate;

g) delegarea presupune existența **unui acord prealabil** între angajator şi unitatea la care este trimis salariatul.[70]

Capitolul 2 6.3. Efectele delegării.

Pe perioada delegării **se menține raportul juri**dic de muncă dintre angajator şi salariat, acesta fiindu-i subordonat doar primului, nu şi unității în care efectuează delegarea. Salariatul îşi păstrează funcția, gradul şi salariul avute anterior (art. 42 pct.2 din Codul muncii).

Chiar dacă cel delegat trebuie să respecte normele de disciplină şi de protecția muncii specifice unității în care îşi desfăşoară activitatea, **răspunderea sa disciplinară** poate fi angajată doar **față de unitatea în care este angajat**. Pentru prejudiciile cauzate de către salariatul delegat unității în care îşi desfăşoară activitatea, aceasta se poate îndrepta cu o acțiune în daune împotriva angajatorului, care se poate întoarce, la rândul său, împotriva salariatului său, dacă este vinovat, pentru recuperarea sumelor plătite unității păgubite. **Temeiul legal** nu este Codul muncii ci **art. 1000 alin 3 din Codul civil** deoarece între salariatul delegat şi unitatea unde este delegat nu este un raport de drept al muncii ci un raport de drept civil. Unitatea prejudiciată poate solicita, pe cale judecătorească, despăgubiri de la autorul daunei (salariatul delegat, în calitate de prepus), fie de la angajatorul care a dispus delegarea (în calitate de comitent), fie de la ambii, în solidar.

Bineînțeles că în astfel de situații trebuie avut în vedere **riscul normal al serviciului.**

Conform art.42 pct.2 din Codul muncii salariatul delegat are dreptul la **plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizație de delegare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.** Pentru salariații plătiți de la buget aceste drepturi sunt reglementate pe când pentru ceilalți salariați drepturile de delegare sau detaşare se stabilesc prin negociere colective sau individuale în acelaşi mod în care se stabilesc şi salariile. Potrivit art.45 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național **negocierea drepturilor de delegare** , **detaşare** trebuie să plece de la **nivelul minim** al diurnei stabilit prin acte normative ce se aplică la instituțiile publice.

---

[69] De pildă delegarea personalului vamal se poate face pe o perioadă de până la 120 de zile pe an , cu posibilitatea prelungirii acestora în raport cu necesitățile autorității vamale şi cu acordul persoanei delegate.(art.48 din O.G. nr. 16/1998 privind statutul personalului vamal.)

[70] Acordul nu este necesar în următoarele cazuri: a) când unitatea la care urmează să se facă delegarea este obligată prin lege să admită prezența salariatului delegat; b)când delegarea are loc la o subunitate sau la o formație de lucru proprie.

A. Încetarea delegării

Delegarea **încetează** în următoarele cazuri:

- la expirarea termenului pentru care a fost dispusă;
- prin revocarea măsurii de către angajator;
- datorită încetării contractului de muncă al salariatului.
- După executarea lucrărilor sau îndeplinirea sarcinilor care au făcut obiectul delegării;
- Prin denunțarea contractului de muncă de către persoana delegată (demisia salariatului).

S. 2. Detaşarea.

Detaşarea este actul prin care se dispune **schimbarea temporară a locului de muncă, din dispoziția angajatorului, la un alt angajator, în scopul executării unor lucrări în interesul ultimului** (art. 45 din Codul muncii).

Detaşarea se deosebeşte de delegare prin aceea că:

- detaşarea presupune în toate cazurile trimiterea temporară la un alt angajator pentru executarea unor sarcini ale acestuia;
- detaşarea modifică locul muncii prin schimbarea angajatorului;
- cel detaşat face parte, pe durata detaşării, din colectivul de muncă al noului angajator, subordonându-se acestuia;
- contractul individual de muncă inițial încheiat cu angajatorul de origine subzistă şi în timpul detaşării, însă el este suspendat pe această perioadă.

Rezultă că delegarea este în interiorul sistemului condus de angajator, iar detaşarea în exteriorul acestuia.

Angajatul detaşat va presta pentru noul angajator aceeaşi muncă precum şi pentru angajatorul inițial. În mod excepțional, prin detaşare se poate modifica şi felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului.

Trăsăturile caracteristice detaşării sunt:

- detaşarea este o măsură luată din dispoziția angajatorului şi pe care salariatul trebuie să o respecte; el o poate refuza doar în mod excepțional şi pentru **motive personale temeinice** (cum ar fi cele familiale sau de sănătate);
- este o măsură temporară; ea poate fi dispusă pe o perioadă de cel mult **un an** şi poate fi prelungită doar în mod **excepțional**, pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detaşarea. Prelungirea se face din **6 în 6 luni**, cu **acordul** ambelor părți, salariatul şi angajatorul;

- contractul celui detaşat cu angajatorul care a dispus detaşarea se menţine, dar este suspendat; el face obiectul unei cesiuni temporare şi parţiale către un alt angajator.

Întocmai ca şi la delegare, salariatul detaşat are dreptul la plata **cheltuielilor de transport** şi **cazare**, precum şi la o **indemnizaţie** de detaşare, în condiţiile prevăzute de lege[71] sau de contractul colectiv de muncă aplicabil.

A. Efectele detaşării.

Întrucât salariatul detaşat trebuie să execute anumite lucrări în interesul unui nou angajator, el va fi încadrat de către acesta respectându-se felul muncii prestate anterior fără a i se crea o situaţie mai grea. Drepturile cuvenite salariatului se vor plăti tot de către angajatorul care a dispus detaşarea ci nu de beneficiarul nemijlocit al muncii prestate de detaşat. Pe perioada detaşării, salariatul beneficiază de drepturile care îi sunt mai favorabile, fie de cele de la angajatorul care a dispus detaşarea, fie de cele de la angajatorul la care este detaşat.

Angajatorul care detaşează are obligaţia de a lua toate măsurile necesare pentru ca angajatorul la care s-a dispus detaşarea să îşi îndeplinească integral şi la timp toate obligaţiile faţă de salariatul detaşat. Dacă angajatorul la care s-a dispus detaşarea nu-şi îndeplineşte integral şi la timp aceste obligaţii, ele vor fi îndeplinite de angajatorul care a dispus detaşarea.

În cazul în care există divergenţă între cei doi angajatori sau nici unul dintre ei nu îşi îndeplineşte obligaţiile mai sus menţionate, salariatul detaşat are **dreptul de a reveni la locul său de muncă** de la angajatorul care l-a detaşat, de a se îndrepta împotriva oricăruia dintre cei doi angajatori şi de a cere executarea silită a obligaţiilor neîndeplinite.

B. Încetarea detaşării.

Ca şi în cazul delegării, **detaşarea încetează** la :

- expirarea termenului pentru care a fost dispusă angajator;
- prin concedierea salariatului pentru orice motiv prevăzut de lege de către angajatorul care a dispus detaşarea;
- prin revocarea detaşării de către angajatorul cedent;
- la încetarea raporturilor de muncă prin acordul părţilor (rezilierea contractului individual de muncă), situaţie în care este necesar numai consimţământul angajatorului cedent;
- expirarea termenului prevăzut în contractul individual de muncă în cazul în care a fost încheiat pe o durată determinată;

[71] De pildă pentru salariaţii instituţiilor publice şi regiilor autonome cu specific deosebit, drepturile pe perioada delegării şi detaşării sunt reglementate de Hotărârea Guvernului Nr. 543/1995 republicată şi respectiv prin H.G. nr. 518/1995, cu modificările ulterioare pentru personalul străin trimis în străinătate. În unităţile în care drepturile pentru delegare şi detaşare se stabilesc prin negociere colectivă sau/şi individuală la determinarea profitului impozabil, aceste drepturi sunt **deductibile** numai în limita prevăzute de H.G. 543/1995.

- prin încetarea contractului individual de muncă din inițiativa salariatului.

Referitor la încetarea detaşării ca urmare a stingerii raporturilor juridice de muncă sunt importante următoarele precizări:

- în când cu angajatorul de origine, contractul individual de muncă urmează a înceta pentru motive obiective (dizolvarea angajatorului, reintegrarea predecesorului), salariatul detaşat poate încheia cu angajatorul unde lucrează efectiv, un nou contract de muncă;
- când salariatul nu acceptă o asemenea rezolvare a situației sale, angajatorul de care aparține este obligat să-i ofere o altă muncă corespunzătoare pregătirii sale profesionale ori să ia măsuri pentru recalificarea sa.

C. **Trecerea temporară într-un alt loc de muncă**

Articolul 48 din Codul muncii prevede câteva situații de excepție în care angajatorul poate modifica temporar **locul** şi **felul muncii**, fără consimțământul salariatului. Este vorba de cazurile de **forță majoră**, de **sancționarea disciplinară** a salariatului sau de luarea unor măsuri de **protecție a acestuia**.

În caz de **forță majoră**, trecerea temporară în altă muncă nu poate avea loc decât pe perioada în care acționează această împrejurare externă imprevizibilă şi de neînlăturat ; dacă sunt neînțelegeri, salariatul se poate adresa instanței de judecată, care va hotărâ dacă angajatorul abuzează sau nu de drptul său.

Ca măsură de **protecția a salariatului**, trecerea temporară într-un alt loc de muncă intervine :

- dacă pe baza recomandării medicale trebuie să presteze o muncă mai uşoară ;
- pentru pensionarii de invaliditate de gradul III.

Cu titlu de **sancțiune disciplinară**, modificare temporară a contractului individual de muncă intervine atunci când angajatorul, în conformitate cu art.264 alin. 1 lit. c din Codul muncii aplică sancțiunea retrogradării din funcție pe o durată ce nu poate depăşi 60 de zile.

În cazul în care funcția şi salariul rămân neschimbate, trecerea angajatului de la un compartiment la altul (de pe un post pe altul) nu constituie o modificare a contractului individual de muncă de natură să implice *sine qua non* acordul salariatului respectiv.

Trecerea unilaterală a salariatului dintr-o funcție de **conducere** într-o funcție de execuție în **alte condiții** decât cele de mai sus **este ilegală** deoarece :

- funcția de conducere, constituie , ca regulă, o entitate de sine stătătoare, diferită de o funcție de execuție la care s-ar adăuga atribuții de conducere ;
- contractul de muncă propriu unei funcții de conducere diferă de cel pentru o funcție de execuție ;

- postul de conducere este unic şi în consecinţă, şi contractul aferent acestuia este unic ;

Problema transferului.

Actualul Cod al muncii **nu mai reglementează** drepturile şi obligaţiile în cazul **transferului** nici la cerere şi nici în interesul serviciului ca modalitate de modificare definitivă a contractului de muncă. Aceasta este ca urmare a faptului că legiuitorul înscriindu-se pe principiile constituţionale ale libertăţii muncii şi ale liberei iniţiative nu a mai legat efecte negative asupra drepturilor salariatului în caz de demisie sau concediere şi angajare la alt salariat referitoare la salariu şi continuitate şi vechime în muncă. De menţionat că alte legii speciale menţin instituţia transferului pentru mai multe categorii profesionale cum sunt :medicii[72], personalul vamal[73], personalul didactic,[74]magistraţi[75],fucţionari publici[76],poliţişti[77], etc.

Pentru realizarea transferului sunt necesare îndeplinirea a cel puţin două condiţii :

-acordul unităţii la care se face transferul ;
-acordul unităţii de la care pleacă.

Principalul efect al transferului îl constituie **cesiunea contractului individual de muncă** , şi anume transmiterea unui ansamblu de drepturi şi obligaţii chiar din momentul perfectării transferului.

Secţiunea 3. Încetarea contractului individual de muncă.

Încetarea contractului se face potrivit principiului legalităţii în condiţii şi proceduri strict prevăzute de lege în vederea garantării drepturilor şi libertăţilor angajatului şi angajatorului.

Conform art.55 din Codul muncii contractul individual de muncă poate **înceta** în trei moduri : a)**de drept**, b)prin **acordul părţilor** (la data convenită de acestea) şi c)ca urmare a **voinţei unilaterale** a uneia dintre părţi. În această situaţie se poate vorbi de concediere sau de demisie, după cum încetarea are loc din iniţiativa angajatorului sau a salariatului.

A. Încetarea de drept a contractului individual de muncă

[72] A se vedea Ordinul ministrului sănătăţii şi familiei nr.698/2001 modificat prin Ordinul nr.778/2002.
[73] A se vedea art.53-56 dinO.G.nr.16/1998 privind statutul personalului vamal.
[74] A se vedea art. 10 din Legea nr. 128/1997 privind statutul personalului didactic.
[75] A se vedea art. 78 din Legea nr.92/1992 privind organizarea judecătorească.
[76] Ase vedea art.91 din Legea nr. 188/1999 privind statutul funcţionarilor publici.
[77] A se vedea art. 46-47 din Legea nr.369/ 2002 privind statutul poliţistului.

În art.56 din Codul muncii se enumeră cazurile în care contractul individual de muncă **încetează de drept**. Acestea sunt :

- la data **decesului** salariatului sau angajatorului persoană fizică;
- la data rămânerii irevocabile **a hotărârii judecătoreşti** de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii;
- ca urmare a **dizolvării** angajatorului persoană juridică[78], de la data la care persoana juridică îşi încetează existența;
- la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă, pensionare anticipată, pensionare anticipată parțială sau pensionare de invaliditate a salariatului potrivit legii.[79]
- ca urmare a constatării **nulității absolute** a contractului individual de muncă, de la data la care nulitatea a fost constatată prin acordul părților sau prin hotărâre judecătorească definitivă;
- ca urmare a admiterii cererii de **reintegrare în funcția ocupată** de salariat a unei persoane concediate nelegal, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de reintegrare;
- ca urmare a **condamnării penale la executarea unei pedepse privative de libertate** de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti;[80]
- de la data **retragerii** de către autoritățile sau organismele competente, a **avizelor**, autorizațiilor ori atestărilor necesare pentru exercitarea profesiei;
- ca urmare a **interzicerii exercitării** unei profesii sau a unei funcții, ca măsură de siguranță ori pedeapsă complementară, de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti prin care s-a dispus interdicția;
- la data **expirării termenului** contractului individual de muncă încheiat pe durată determinată;

---

[78] Dizolvarea este posibilă în temeiul Decretului nr. 31/1954 şi a Legii nr. 31/1990 republicată, privind societățile comerciale precum şi potrivit Legii nr.64/1995 privind procedura reorganizării judiciare şi a falimentului. Dizolvarea poate fi voluntară fiind decisă de însăşi persoana juridică angajatoare, dar şi silită, operând ca sancțiune sau de plin drept.

[79] Aceasta este formularea dată art. 56 lit. d) din noul Cod al muncii de O.U.G. nr.65/2005. În vechea formulare textul avea următorul conținut: „la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de **vârstă standard** şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, după caz, la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă ori invaliditate a salariatului, potrivit legii;" Vechea formulare a dat naştere la interpretări diferite în raport şi de dispozițiile Legii nr.19/2000 care permit continuarea activității după data îndeplinirii condițiilor de pensionare cu acordul unității.

[80] Această prevedere consacrată prin art. 56 lit.g modificată prin O.U.G. nr.65/2005 este discutabilă în cazul când salariatul prestează munca după rămânerea definitivă a hotărârii de condamnare şi până în momentul încarcerării, ori în cazul în care condamnatul definitiv beneficiază de amânarea executării pedepsei potrivit procedurii penale.

- **retragerea acordului** părinților sau al reprezentanților legali, în cazul salariaților cu vârsta cuprinsă între 15 şi 16 ani.

Fiind vorba de o încetare din dispoziția legii contractul individual de muncă încetează chiar în momentul apariției cauzei de încetare, fără să mai fie nevoie de vreo formalitate ori să intervină un act al angajatorului. Dacă totuşi acesta emite o decizie, valoarea ei va fi aceea de a constata existența motivului de încetare de drept a contractului.

B. Încetarea contractului individual de muncă prin acordul părților.

Contractul individual de muncă poate înceta prin **voința comună a părțilo**r, la data stabilită de acestea. Nu are importanță forma contractului, adică dacă acesta a fost încheiat pe durată nedeterminată sau pe durată determinată. Acordul dintre angajator şi salariat privind încetarea contractului de muncă poate fi exprimat atât **verbal**, cât şi în **scris** şi îşi poate produce efectele la data la care s-a realizat sau la o dată ulterioară convenită. În practică, se recomandă materializarea acordului printr-un act scris.

Condiții:

- acordul părților să îndeplinească cerințele art.948 din Codul civil pentru un consimțământ valabil exprimat;
- consimțământul ambelor părți să fie explicit, serios şi să excludă orice dubiu;

Înțelegerea părților poate fi dovedită prin orice mijloc de probă.

C. Încetarea contractului individual de muncă ca urmare a voinței unilaterale a angajatorului.

Încetarea contractului individual de muncă prin voința unilaterală a angajatorului se realizează sub forma **concedierii** prevăzută de art. 58 din Codul civil şi de alte acte normative.

D. Concedierea.

Concedierea reprezintă încetarea contractului individual de muncă din inițiativa angajatorului. Ea poate fi dispusă pentru **motive** care **țin de persoana salariatului** sau pentru motive care **nu țin de persoana salariatului**.

Este **interzisă** concedierea salariaților pe **motive discriminatorii**, fondate pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală. De asemenea, concedierea nu poate fi dispusă ca o „sancțiune” pentru exercitarea, în condițiile legii, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.

Tot în scopul protecției drepturilor salariaților potrivit art.60 alin.1 din Codul muncii, **concedierea** salariaților **nu poate fi dispusă** :

- pe durata **incapacității** temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
- pe durata **concediului** pentru **carantină;**
- pe durata în care femeia salariată este **gravidă**, în măsura în care angajatorul a luat cunoştință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
- pe durata concediului **de maternitate**;
- pe durata concediului pentru **creşterea copilului** în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
- pe durata concediului pentru **îngrijirea copilului bolnav** în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
- pe durata îndeplinirii **serviciului militar**;
- pe durata exercitării unei **funcții eligibile** într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;
- pe durata efectuării **concediului de odihnă**.

Prevederile art.60 alin.1 din Codul muncii nu se aplică însă în cazul concedierii pentru motive ce intervin ca urmare a **reorganizării judiciare** sau a **falimentului** angajatorului, în condițiile legii.

E. Concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului.

Articolul 61din Codul muncii enumeră situațiile în care angajatorul poate dispune concedierea pentru **motive** care țin de **persoana salariatului** în următoarele situații:

a. în cazul în care salariatul a săvârşit o **abatere gravă** sau **abateri repetate** de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau **regulamentul intern**, ca **sancțiune disciplinară**; în acest caz se va respecte procedura răspunderii disciplinare prevăzută de art. 263-268 din noul Cod al muncii;

b. în cazul în care salariatul este **arestat preventiv** pentru o perioadă mai mare de 30 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
c. în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată **inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului**, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
d. în cazul în care salariatul **nu corespunde profesional** locului de muncă în care este încadrat; concedierea în acest caz poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilită prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate aplicabil, precum şi prin regulamentul intern.
e. în cazul în care salariatul îndeplineşte condițiile de vârstă standard şi stagiul de cotizare şi nu a solicitat pensionarea în condițiile legii.

În situațiile de punctele b,c,d, angajatorul are obligația de a emite **decizia de concediere** în termen de 30 de zile calendaristice de la data constatării cauzei concedierii.

Actul de concediere îl constituie **decizia**, act care este unilateral şi trebuie să îndeplinească anumite condiții de fond şi de formă. Astfel, potrivit art. 62 pct. 2 din Codul muncii decizia se emite în scris şi sub sancțiunea **nulității absolute** trebuie să fie **motivată** în **fapt** şi în **drept** şi să cuprindă precizări cu privire la **termenul** în care poate fi **contestată** şi la ce **instanță judecătorească**.

Concedierea pentru săvârşirea unei **abateri grave** sau a unei **abateri repetate**, de la regulile de **disciplina muncii** poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a **cercetării disciplinare prealabile** şi în **termenele** stabilite de Codul muncii.

Deci neefectuarea cercetării prealabile sau încălcarea termenelor stabilite de Codul muncii pentru aceasta, afectează decizia de concediere putându-se solicita instanței **anularea acesteia**. În cazul concedierii pentru necorespundere profesională se prevedea efectuarea obligatorie a cercetării prealabile care presupunea o anumită procedură de durată ce nu a fost agreată de angajatori. Ca urmare prin O.U.G. 65/2005 a fost modificat art. 63 pct.2 din noul Cod al muncii în sensul că concedierea salariatului pentru necorespundere profesională poate fi dispusă numai după evaluarea prealabilă a salariatului, conform procedurii de evaluare stabilită prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național sau la nivel de ramură de activitate aplicabil, precum şi prin regulamentul intern.

Termenii şi **condițiile cercetării prealabile** sunt cele prevăzute pentru **cercetarea disciplinară**. În cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c şi d (inaptitudine fizică sau psihică şi necorespundere profesională locului de muncă), precum şi în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. f (respectarea unei hotărâri

judecătoreşti definitive de reintegrare în funcţie a salariatului nelegal concediat), angajatorul are **obligaţia de a-i propune** salariatului **alte locuri de muncă vacante în unitate**, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicina muncii.

În situaţia în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante potrivit legii (art. 64 pct.1), acesta are **obligaţia** de a solicita **sprijinul** agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă în vedea **redistribuirii** salariatului, corespunzător pregătirii profesionale, sau, după caz, capacităţii de muncă stabilite de medicul de medicina muncii, urmând să îi comunice salariatului soluţiile propuse de agenţie. Salariatul are la dispoziţie un termen de 3 zile lucrătoare de la comunicarea angajatorului conform prevederilor legii pentru a-şi **manifesta expres consimţământul** cu privire la noul loc de muncă oferit. În cazul în care salariatul nu-şi manifestă expres consimţământul în termenul de 3 zile de la comunicarea angajatorului sau agenţia teritorială de ocupare a forţei de muncă **nu poate îndeplini obligaţia** prevăzută în art. 64 alin. 2, angajatorul poate dispune concedierea salariatului.

În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c din Codul muncii (inaptitudine fizică sau psihică), salariatul beneficiază de o **compensaţie,** în condiţiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă după caz.

F. Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului

Conform art.65 alin.1 din Codul muncii, concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă, determinată de **desfiinţarea locului de muncă** ocupat de salariat ca **urmare** a **dificultăţilor economice**, a **transformărilor tehnologice** sau a **reorganizării activităţii**.

Concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului poate fi **individuală** sau **colectivă**, iar salariaţii concediaţi **beneficiază** de măsuri active de combatere a şomajului şi pot beneficia de compensaţii în condiţiile prevăzute de lege şi de contractul colectiv de muncă aplicabil.

Angajatorul poate dispune concedierea doar în baza unor **motive temeinice** şi **justificate** de situaţia economică concretă în care se află. Desfiinţarea locului de muncă trebuie să fie **efectivă** şi să aibă o **cauză reală** şi **serioasă**. Reorganizarea poate fi dispusă numai de organul competent. Reducerea activităţii nu poate fi doar un pretext pentru îndepărtarea unui salariat şi în consecinţă desfacerea contractului unei persoane nu poate fi urmată de încadrarea alteia, din afara unităţii inclusiv prin transfer. În astfel de situaţie reorganizarea nu este reală şi nici serioasă.

În condiţiile economiei de piaţă, angajatorii trebuie să aibă libertatea de a-şi organiza activitatea în mod eficient şi de a-şi repartiza salariaţii într-un mod optim, care să contribuie la buna derulare a activităţii şi la obţinerea de profituri.

Pe de altă parte, salariații trebuie să beneficieze de un tratament corect, echitabil şi transparent. Astfel, pentru eliminarea sau sancționarea unor eventuale abuzuri privind concedierea în baza art.65, salariatul poate să conteste legalitatea acesteia în fața instanței de judecată, care trebuie să se pronunțe dacă motivele care au stat la baza ei sunt reale sau fictive[81].

În concluzie, **concedierea** pentru motive care nu țin de persoana salariatului poate fi dispusă doar în situația în care :

- este vorba de o **desființare efectivă**[82] a **locului de muncă al salariatului** şi nu a unor posturi şi nici doar de o schimbare a denumirii lor; aşadar , nu se mai pune problema unor selecții a salariaților după desființarea posturilor ci, direct, desființarea vizează posturile salariaților ce vor fi concediați; desființarea urmată de reînființare la scurt timp şi angajarea unei alte persoane este discutabilă putând fi apreciată ca neserioasă şi fără cauză reală prevăzută de lege;
- **suprimarea** postului este o **măsură definitivă**, simpla suspendare a postului neavând justificare;
- desființarea priveşte **posturi ocupate** şi de aceeaşi natură cu cel deținut de persoana căreia urmează a i se desface contractul de muncă;
- cauza desființării „locului de muncă”[83] trebuie să fie **reală** în sensul legii[84] şi **serioasă**[85].

Prin **posturi** de aceeaşi natură nu trebuie să înțelegem doar posturile identice cu cel în chestiune, ci şi posturile care, deşi cu o denumire diferită, au la bază aceleaşi atribuții de serviciu.

Desființarea trebuie să fie justificată doar de motive de **reorganizare, dificultăți economice şi transformării tehnologice.** Dacă, la scurt timp de la concediere, angajatorul încheie un nou contract de muncă cu alt salariat, motivul concedierii nu a fost unul real şi legalitatea sa poate fi contestată.

În cazul concedierilor individuale pe motive de dificultăți economice, angajatorul are obligația de a propune salariaților **programe de formare** profesională, precum şi redistribuirea acestora.

Prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național sunt stabilite o serie de reguli privind concedierea ca urmare a restrângerii activității, tehnologizării,

---

[81] A se vedea Decizia Curții Constituționale nr.300 din 6.11.2001 referitoare la excepția de neconstituționalitate a dispozițiilor art.130 alin.1 lit. a şi ale art.136 alin.2 din fostul Cod al muncii. Precizăm că aceste dispoziții sunt similare celor mai sus menționate din actualul Cod al muncii.

[82] Desființarea locului de muncă este **efectivă,** atunci când el este suprimat din structura angajatorului, când nu se mai regăseşte în organigrama acesteia , ori în statul de funcții.

[83] Este de observat că legiuitorul foloseşte sintagma „locul de muncă” şi nu „post” care după opinia noastră diferă.

[84] Are o **cauză reală**, când prezintă un caracter obiectiv, şi este impusă de dificultății economice, transformări tehnologice sau de reorganizarea activității.

[85] Este **serioasă**, când are la bază studii temeinice vizând în mod real îmbunătățirea activității şi nu disimulează realitatea.

automatizării şi robotizării procesului de producţie, părţile au convenit asupra respectării următoarelor principii:

a. patronul va pune la dispoziţia sindicatului justificarea tehnico-economică asupra măsurilor privind posibilităţile de redistribuire a personalului, modificarea programului de lucru, organizarea de cursuri de calificare , recalificare sau reorganizare profesională;
b. justificarea împreună cu obiecţiile şi propunerile sindicatului, vor fi depuse spre analiză şi avizare consiliului de administraţie sau, după caz, adunării generale;
c. concomitent patronul va informa sindicatul asupra motivelor ce stau la baza reducerilor de salariaţi, precum şi asupra posibilităţilor de redistribuire a acestora.

G. Concedierea colectivă

Procedura concedierii colective prevăzute de noul Cod al muncii este considerată de uniunile patronale ca o reglementare exagerată a procedurii, care în loc să ajute angajatorul în căutarea unei soluţii de redresare, cât şi pe salariat, care într-o asemenea situaţie doreşte să-şi găsească un alt loc de muncă cât mai repede, vine să îngreuneze relaţia angajator-angajat şi să creeze situaţii limită în care angajatorul în care angajatorul este privit ca o parte contractuală care nu-şi îndeplineşte obligaţia prevăzută în contractul colectiv de muncă, cu rea credinţă, iar salariatul este considerat drept partea care a suferit un prejudiciu de pe urma nerespectării clauzelor contractuale.[86]Se susţine că concedierea colectivă este consecinţa unor dificultăţii economice apărute în activitatea societăţii şi nicidecum o măsură aplicată din motive economice, adică din dorinţa de mărire a profitului unităţii. De aceea patronatul consideră că dreptul angajatorului de a avea politică proprie de management al unităţii este îngrădit. Obligaţia patronului de a menţine acelaşi număr de posturi create într-un moment al activităţii sale nu şi-ar avea justificarea în condiţiile economiei de piaţă când necesităţile care au generat numărul de posturi se pot schimba. Ca urmare se apreciază că legiuitorul nu a ţinut seama de dinamica economiei de piaţă şi de nevoia întreprinzătorilor privaţi să se adapteze cerinţelor pieţii. De pildă în cazul scăderii producţiei din cauze obiective, patronul, fie că doreşte, fie că nu doreşte, trebuie să menţină acele posturi sau să procedeze la concediere colectivă.

Conform art.68 din noul Cod al muncii prin **concediere colecti**vă se înţelege **concedierea, într-o perioadă de 30 de zile calendaristice, dispusă din unul sau mai multe motive dintre cele prevăzute la art. 65 alin. (1), a unui număr de:**

[86] Smaranda Dobrescu, Mihai Şeitan, Comentarii la modificările aduse Codului muncii, Editura juridică, Bucureşti,2005, p.50.

a) cel puțin 10 salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați mai mult de 20 de salariați şi mai puțin de 100 de salariați;[87]

b) cel puțin 10 % din salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 100 de salariați, dar mai puțin de 300 de salariați;

c) cel puțin 30 de salariați, dacă angajatorul care disponibilizează are încadrați cel puțin 300 de salariați.

Noul Cod al muncii prevedea în art.69 o serie de **obligații** în sarcina **angajatorului,** în caz de **concediere colectivă**. Astfel, acesta trebuia să întocmească un **plan de măsuri sociale** sau de alt tip prevăzut de lege ori de contractele colective de muncă aplicabile, cu **consultarea sindicatului** sau a **reprezentanților salariaților**, să propună salariaților **programe de formare profesională**, să pună la dispoziție sindicatului sau reprezentanților salariaților toate **informațiile relevante** în legătură cu **concedierea colectivă**, în vederea **formulării propunerilor** din partea acestora, să inițieze **consultări** cu sindicatul sau cu reprezentanții salariaților, referitoare la **metodele şi mijloacele de evitare** a concedierilor colective sau de reducere a numărului de salariați afectați şi de atenuare a consecințelor. Angajatorul avea obligația să comunice acest proiect atât sindicatului sau reprezentanților salariaților, cât şi inspectoratului teritorial de muncă şi agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă. În **termen de 20 de zile** calendaristice de la primirea proiectului de concediere, sindicatul sau reprezentanții salariaților puteau **propune angajatorului măsuri în vederea evitării concedierilor** ori **diminuării** numărului salariaților concediați. **Angajatorul** avea de asemenea **obligația** de a **răspunde** în scris şi **motivat** la aceste propuneri, în termen **de 10 zile** de la primirea lor. Angajatorul care a dispus concedieri colective **nu putea face noi angajări** pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe **o perioadă de 12 luni** de la data concedierii acestora. În cazul în care în această perioadă angajatorul **relua activitățile** a căror încetare a condus la concedieri colective, **salariații care au fost concediați aveau dreptul** de a fi **reangajați** pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, **fără examen** sau **concurs** ori **perioadă de probă**. În situația în care salariații care aveau dreptul de a fi reangajați **nu solicitau** acest lucru, angajatorul putea face **noi angajări** pe locurile de muncă rămase vacante.

Urmare a criticilor aduse de patronate aceste obligații ale angajatorului au fost reduse prin modificarea art.69 prin O.U.G. nr.65/2005 în care se dispune: „În cazul concedierilor colective, angajatorului îi revin următoarele obligații:

a) să inițieze, în scopul punerii de acord, consultării cu sindicatul sau după caz, cu reprezentanții salariaților, referitoare la metodele şi mijloacele de evitare a concedierilor colective sau de reducere a

[87] Numărul de salariați a fost majorat de la 5 la 10 salariați concediați prin modificarea art.68 lit. a din noul Cod al muncii prin O.U.G. nr.65/2005 aşa cum a cerut şi patronatul.

numărului de salariaţi afectaţi şi de atenuare a consecinţelor prin recurgerea la măsuri sociale ce vizează în special sprijinul pentru recalificare sau reconversie profesională a salariaţilor concediaţi;

b) să pună la dispoziţia sindicatului care are membri în unitate sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor toate informaţiile relevante în legătură cu concedierea colectivă, în vederea formulării propunerilor din partea acestora.

Observăm că în noua reglementare obligaţiile angajatorului sunt atenuate şi mai puţin concretizate ceea ce afectează responsabilizarea acestora.

Totodată, angajatorul care urmează să efectueze o concediere colectivă are **obligaţia** să **notifice** în scris sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor **intenţia de concediere**, cu cel puţin 30[88] de zile calendaristice anterioare emiterii deciziilor de concediere.

Notificarea intenţiei de concediere colectivă trebuie să îmbrace forma unui **proiect de concediere colectivă**, care trebuie să cuprindă următoarele **elemente** :

- numărul total şi categoriile de salariaţi;
- motivele care determină concedierea;
- numărul şi categoriile de salariaţi care vor fi afectaţi de concediere;
- criteriile avute în vedere, potrivit legii şi/sau contractelor colective de muncă, pentru stabilirea ordinii de prioritate la concediere;
- măsurile avute în vedere pentru limitarea numărului concedierilor;
- măsurile pentru atenuarea consecinţelor concedierii şi compensaţiile ce urmează să fie acordate salariaţilor supuşi concedierii, conform dispoziţiilor legale şi/sau contractului colectiv de muncă aplicabil;
- data de la care sau perioada în care vor avea loc concedierile;
- termenul înăuntrul căruia sindicatul sau, după caz, reprezentanţii salariaţilor pot face propuneri pentru evitarea ori diminuarea numărului salariaţilor concediaţi.

Angajatorul are obligaţia să comunice notificarea inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocuparea forţei de muncă la aceeaşi dată la care a comunicat-o sindicatului sau, după caz reprezentanţilor salariaţilor. acest proiect atât sindicatului sau reprezentanţilor salariaţilor, cât şi inspectoratului teritorial de muncă şi agenţiei teritoriale de ocupare a forţei de muncă. În **termen de 20 de zile** calendaristice de la primirea proiectului de concediere, sindicatul sau reprezentanţii salariaţilor pot **propune angajatorului măsuri în vederea evitării**

[88] În vechea reglementare termenul era de 45 de zile tocmai pentru a se putea lua măsurile necesare de protecţie socială.

concedierilor ori **diminuării** numărului salariaților concediați. **Angajatorul** are **obligația** de a **răspunde** în scris şi **motivat** la aceste propuneri, în termen **de 10 zile** de la primirea lor.

Angajatorul care a dispus concedieri colective **nu poate face noi angajări** pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe **o perioadă de 9 luni** de la data concedierii acestora. În cazul în care în această perioadă angajatorul **reia activitățile** a căror încetare a condus la concedieri colective, acesta are obligația de a transmite **salariaților care au fost concediați o comunicare scrisă în acest sens şi** de a-i **reangaja** pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, **fără examen** sau **concurs** ori **perioadă de probă**. În situația în care salariații care au dreptul de a fi reangajați **nu solicită** acest lucru în mod expres în termen de maximum 10 zile de la data comunicării angajatorului, sau refuză locul oferit, angajatorul poate face **noi angajări** pe locurile de muncă rămase vacante.

H.Condiții procedurale privind concedierea

Conform art.62, concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului se face prin emiterea de către angajator a unei **decizii de concediere**, în termen de **30 de zile** calendaristice de la **data constatării** cauzei concedierii.

Decizia de concediere se emite în **scris** şi, sub sancțiunea **nulității absolute**, trebuie să fie **motivată în fapt** şi în **drept** şi să cuprindă precizări cu privire la **termenul** în care poate fi contestată şi la **instanța judecătorească** la care se contestă.

1.Cercetarea prealabilă

Concedierea pentru săvârşirea unei **abateri grave** sau a unor **abateri repetate** de la regulile de disciplină a muncii poate fi dispusă numai după îndeplinirea de către angajator a **cercetării disciplinare prealabile** şi în termenele stabilite de Codul muncii.

În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi **convocat** în **scris** de persoana **împuternicită** de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se **obiectul**, **data**, **ora** şi **locul întrevederii**. Neprezentarea salariatului la convocarea făcută, fără un **motiv obiectiv**, dă **dreptul** angajatorului să **dispună concedierea**, **fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile**. În cursul cercetării disciplinare prealabile, salariatul are **dreptul să formuleze** şi să susțină toate apărările în favoarea sa şi să **ofere** persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate **probele** şi **motivațiile** pe care le consideră necesare, precum şi **dreptul să fie asistat**, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este. Evident, angajatorul trebuie să facă dovada că salariatul a luat la cunoştință de convocare.

2.Termene procedurale

Potrivit art.62 alin.1, angajatorul are obligația de a emite decizia de concediere în **termen de 30 de zile** calendaristice de la data constatării cauzei concedierii. Rezultă aşadar că **termenul** începe să curgă nu de la data producerii faptului care a determinat luarea deciziei ci **de la constatarea sa**.

Termenul de 30 de zile este un termen de **prescripție**, fiind deci susceptibil de **suspendare** şi de **întrerupere.**

Angajatorul poate dispune aplicarea sancțiunii disciplinare într-un **termen de 6 luni** de la data săvârşirii faptei (art.268 alin.1 Codul muncii).

Decizia de sancționare se comunică salariatului în cel mult **5 zile** calendaristice de la data emiterii şi produce efecte de la **data comunicării** (art.268 alin.3 Codul muncii).

Decizia de sancționare poate fi **contestată** de salariat la instanțele judecătoreşti competente în termen de **30 de zile** calendaristice de la data comunicării (art.268 alin.5 Codul muncii).

3. Oferirea, în prealabil, a unei munci corespunzătoare

După cum prevede art.64 alin.1, în cazul în care concedierea se dispune pentru motivele prevăzute la art. 61 lit. c) şi d) – inaptitudine fizică şi/sau psihică a salariatului, respectiv necorespundere profesională, precum şi în cazul în care contractul individual de muncă a încetat de drept în temeiul art. 56 lit. f) – ca urmare a admiterii cererii de reintegrare în funcția ocupată de salariat a unei persoane concediate nelegal sau pentru motive neîntemeiate, angajatorul are **obligația de a-i propune salariatului alte locuri de muncă vacante în unitate**, compatibile cu pregătirea profesională sau, după caz, cu capacitatea de muncă stabilită de medicul de medicină a muncii.

Oferirea unui loc de muncă corespunzător trebuie să se facă **anterior desfacerii contractului de muncă**, în caz contrar desfacerea acestuia fiind lovită de **nulitate**.

În situația în care angajatorul nu dispune de locuri de muncă vacante, acesta are obligația de a solicita **sprijinul agenției teritoriale de ocupare a forței de muncă** în vederea redistribuirii salariatului, corespunzător pregătirii profesionale sau, după caz, capacității de muncă stabilite de medicul de medicină a muncii, urmând să îi comunice salariatului soluțiile propuse de agenție.

Trecerea salariatului într-un alt loc de muncă trebuie să se facă cu **consimțământul acestuia**. Salariatul are la dispoziție **3 zile lucrătoare** de la comunicarea angajatorului pentru a-şi **exprima consimțământul**.

În cazul în care salariatul nu îşi manifestă **expres** consimțământul în **termen de 3 zile**, precum şi în cazul în care agenția teritorială de ocupare a forței de muncă nu poate îndeplini obligația de a-i găsi un loc de muncă corespunzător, angajatorul **poate dispune concedierea salariatului**.

În cazul concedierii pentru motivul prevăzut la art. 61 lit. c) - inaptitudine fizică şi/sau psihică a salariatului, salariatul beneficiază de o **compensaţie**, în condiţiile stabilite în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz.

4. Dreptul la preaviz

Conform art.73 alin.1, persoanele concediate în temeiul art. 61 lit. c) şi d)(pentru inaptitudine fizică şi/sau psihică, respectiv necorespundere profesională), al art. 65 şi 66 (concedierea pentru motive care nu ţin de persoana salariatului), beneficiază de **dreptul la un preaviz** ce nu **poate fi mai mic de 15 zile lucrătoare**. Aceste prevederi nu se aplică persoanelor concediate în temeiul art. 61 lit. d) (salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat), care se află în perioada de probă. În situaţia în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător, cu excepţia cazului prevăzut de art. 51 alin. (2) respectiv a absenţelor nemotivate.

Pe durata **preavizului**, salariatul îşi **îndeplineşte obligaţiile**, în caz contrar putând fi sancţionat disciplinar.

Decizia de concediere se comunică salariatului în **scris** şi trebuie să conţină în mod **obligatoriu**:

a**) motivele** care determină concedierea (motive de fapt şi de drept);

b) **durata** preavizului;

c) **criteriile** de stabilire a ordinii de prioritate;

d**) lista** tuturor **locurilor** de muncă **disponibile** în unitate şi termenul în care salariaţii urmează să opteze pentru a ocupa un loc de muncă vacant.

Lipsa unuia dintre aceste elemente din conţinutul deciziei, se sancţionează cu nulitate absolută a deciziei.

Secţiunea 4. **Controlul şi sancţionarea concedierilor nelegale**

Conform art.76, concedierea dispusă cu nerespectarea procedurii prevăzute de lege este lovită de **nulitate absolută**. De pildă, dacă decizia de concediere nu este comunicată în scris salariatului, actul în sine este lovit de nulitate absolută. Nulitatea este pronunţată de instanţa de judecată sesizată de către salariat. În faţa acesteia, angajatorul nu poate invoca alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere, chiar dacă aceste motive există.

Conform dispoziţiilor Codului muncii, precum şi din deciziile de practică judiciară sunt considerate ca motive de fond ale anulării următoarele :

- ilegalitatea desfacerii contractului de muncă;

- netemeinicia desfacerii contractului de muncă;
- caracterul abuziv al desfacerii contractului de muncă.

Aceste motive se regăsesc în :

- invocarea altui motiv decât cel prevăzut de lege, şi a altui text de lege;
- desfacerea contractului de muncă fără a avea loc reorganizarea;
- fapta imputată nu există sau nu prezintă gravitatea prevăzută de lege.

Reprezintă **vicii de formă** şi atrag anularea deciziei de desfacere a contractului de muncă următoarele :

- inexistența deciziei scrise
- nemotivarea
- lipsa cercetării prealabile în cazul desfacerii disciplinare a contractului de muncă;
- luarea măsurii desfacerii contractului de către un organ necompetent.

În cazul în care instanța constată **nelegalitatea sau netemeinicia concedierii va dispune anularea deciziei** şi va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

La solicitarea salariatului instanța care a dispus anularea concedierii va repune părțile în situația anterioară emiterii actului de concediere.

S.5. Demisia

Conform art.79 alin.1, prin **demisie** se înțelege actul unilateral de voință a salariatului care, printr-o **notificare scrisă**, **comunică** angajatorului încetarea contractului individual de muncă, după împlinirea unui termen de **preaviz**.

Salariatul are dreptul de a nu **motiva demisia**. În anumite cazuri însă este necesară motivarea demisiei. Este vorba de situațiile în care salariatul a beneficiat de cursuri de pregătire sau de perfecționare ale căror costuri au fost suportate de către angajator. În aceste cazuri, salariatul trebuie să restituie sumele plătite de angajator.

Termenul de preaviz este cel convenit de părți în contractul individual de muncă sau, după caz, cel prevăzut în contractele colective de muncă aplicabile şi **nu poate fi mai mare de 15 zile** calendaristice pentru salariații cu funcții de execuție, respectiv **de 30 de zile** calendaristice pentru salariații care ocupă funcții de conducere.

Pe durata preavizului contractul individual de muncă continuă să îşi producă toate efectele.

În situația în care în perioada de preaviz contractul individual de muncă este suspendat, termenul de preaviz va fi suspendat corespunzător.

Contractul individual de muncă încetează la data expirării termenului de preaviz sau la data renunțării totale ori parțiale de către angajator la termenul respectiv.

Salariatul poate **demisiona fără preaviz** dacă angajatorul nu îşi îndeplineşte obligațiile asumate prin contractul individual de muncă.

Cap.16. Contractul individual de muncă pe durată determinată

Codul muncii consacră, ca regulă, contractul individual de muncă pe durată nedeterminată. Prin **excepție**, art.12 alin.2 prevede posibilitatea încheierii contractului individual de muncă şi pe **durată determinată**. Fiind vorba de o derogare, cazurile în care este permisă încheierea acestui tip de contract sunt **limitativ prevăzute de lege**. Astfel, art.81 din Codul muncii enumeră opt **situații** în care angajatorul poate recurge la contractul de muncă pe durată determinată:

- **înlocuirea** unui salariat în cazul **suspendării contractului** său de muncă, cu excepția situației în care acel salariat participă la grevă;
- **creşterea temporară** a activității angajatorului;
- desfăşurarea unor activități cu caracter **sezonier**;
- în situația în care este încheiat în temeiul unor dispoziții legale emise cu scopul de a **favoriza temporar anumite categorii** de persoane fără loc de muncă;
- angajarea unei persoane aflate în căutarea unui loc de muncă, care în termen de 5 ani de la data angajării îndeplineşte condițiile de pensionare pentru limită de vârstă ;
- ocuparea unei funcții eligibile în cadrul organizațiilor sindicale, patronale sau al organizațiilor neguvernamentale, pe perioada mandatului ;
- angajarea pensionarilor care, în condițiile legii, pot cumula pensia cu salariu ;
- în alte cazuri prevăzute expres de legi speciale ori **pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte, programe, în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național şi/sau la nivel de ramură**.[89]

Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi încheiat doar în **formă scrisă,** în caz contrar prezumându-se că a fost încheiat pe o durată nedeterminată, conform art.16 alin.2. Rezultă aşadar că forma scrisă nu este o

[89] Se constată că la cererea patronatelor s-au extins cazurile când se pot încheia contracte individuale de muncă pe perioadă determinată de la cazurile expres prevăzute de legi speciale la condițiile prevăzute în contractul colectiv de muncă încheiat la nivel național şi/sau la nivel de ramură pentru desfăşurarea unor lucrări, proiecte şi programe.

condiție de validitate (**ad validitatem**), a cărei absență să ducă la nulitatea contractului, ci este o condiție de probă (**ad probationem**).

Contractul individual de muncă pe durată determinată poate fi încheiat pe o perioadă de maximum 24 luni. El poate fi prelungit şi după expirarea termenului inițial, cu acordul scris al părților, dar numai înăuntrul termenului mai sus menționat şi cel mult de două ori consecutiv.

În cazul în care contractul individual de muncă pe durată determinată a fost încheiat pentru a înlocui un salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, durata contractului va expira la momentul încetării motivelor ce au determinat suspendarea contractului individual de muncă al salariatului titular.

Conform art.83 din Codul muncii, salariatul încadrat pe durată determinată poate fi supus unei perioade de probă care variază între 5 şi 45 de zile lucrătoare, în funcție de durata contractului (sub 3 luni, între 3 şi 6 luni, mai mare de 6 luni).

Ca o dovadă a faptului că încheierea contractului individual de muncă pe durată determinată reprezintă o situație de excepție, Codul muncii prevede, la art.84 alin.1, că, la expirarea sa, pe locul de muncă respectiv va fi angajat un salariat cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată. Aceste dispoziții nu se aplică însă în următoarele cazuri :

- contractul individual de muncă pe durată determinată este încheiat pentru a înlocui temporar un salariat absent, dacă intervine o nouă cauză de suspendare a contractului acestuia;
- un nou contract individual de muncă pe durată determinată este încheiat în vederea executării unor lucrări urgente, cu caracter excepțional;
- încheierea unui nou contract individual de muncă pe durată determinată se impune pentru temeiurile prevăzute la art. 81 lit. e);
- contractul individual de muncă pe durată determinată a încetat din inițiativa salariatului sau din inițiativa angajatorului, pentru o abatere gravă sau abateri repetate ale salariatului.

În art.84 alin.1 din noul Cod al muncii modificat se dispune că la încetarea celui de-al treilea contract individual de muncă pe durată determinată succesiv, prevăzută la art.80 alin. (4), sau la expirarea termenului prevăzut la art. 82 alin.(19), pe postul respectiv va fi angajat un salariat cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată.

În conformitate cu dispozițiile art.85, angajatorii au **obligația de a informa salariații** angajați cu contract individual de muncă pe durată determinată despre locurile de muncă vacante sau care vor deveni vacante, corespunzătoare pregătirii lor profesionale, şi de a le asigura accesul la aceste locuri de muncă în condiții egale cu cele ale salariaților angajați cu contract individual de muncă pe perioadă nedeterminată.

În principiu, **regimul juridic** aplicabil salariatului încadrat cu contract de muncă pe durată determinată **este acelaşi** cu cel aplicabil salariatului încadrat cu contract de muncă pe durată nedeterminată, cu excepția dispozițiilor contrare cuprinse în legislația muncii sau în contractele colective de muncă.

Cap. 17. Munca prin agent de muncă temporară

O altă inovație în domeniul raporturilor de muncă introdusă prin noul Cod a muncii o reprezintă munca prin agent de muncă temporară[90]. Această activitate, denumită şi muncă temporară, reprezintă **munca prestată de un salariat temporar, din dispoziția agentului de muncă temporară, în favoarea unui utilizator respectiv terț .**

Este vorba deci de trei actori care intervin în desfăşurarea acestui contract de muncă : **salariatul temporar**, adică persoana încadrată la un angajator agent de muncă temporară, pus la dispoziție unui utilizator pe durata necesară în vederea îndeplinirii unor anumite sarcini precise şi cu caracter temporar; **agentul de muncă temporară**, care este o societate comercială autorizată de Ministerul Muncii şi Solidarității Sociale[91], care pune provizoriu la dispoziție utilizatorului personal calificat şi/sau necalificat, pe care îl angajează şi îl salarizează în acest scop; **utilizatorul(terțul)**, un angajator căruia agentul de muncă temporară îi pune la dispoziție un salariat temporar pentru îndeplinirea anumitor sarcini precise şi cu caracter temporar.

Conform art.88, un utilizator poate apela la un agent de muncă temporară doar pentru executarea unor sarcini de tipul celor mai sus menționate, denumite **misiuni de muncă temporară**, şi numai în cazurile limitativ stabilite de lege :

- pentru **înlocuirea** unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării (excepție face situația când contractul de muncă al salariatului este suspendat ca urmare a participării acestuia la grevă);
- pentru prestarea unor activități cu caracter **sezonier**;
- pentru prestarea unor activități **specializate ori ocazionale**.

Durata misiunii de muncă temporară este de **maximum 12 luni**. Ea poate fi prelungită o singură dată, pentru o perioadă care, adăugată la durata inițială a misiunii, să nu depăşească 18 luni.

Contractul încheiat între agentul de muncă temporară şi utilizator se numeşte **contract de punere la dispoziție**. El se încheie în formă scrisă şi trebuie să cuprindă :

- **motivul** pentru care este necesară utilizarea unui salariat temporar;
- **termenul** misiunii şi, dacă este cazul, posibilitatea modificării termenului misiunii;
- **caracteristicile** specifice postului, în special calificarea necesară, locul executării misiunii şi programul de lucru;
- **condițiile** concrete de muncă;

[90] În legislația europeană, acest tip al contractului de muncă este reglementat prin Directiva nr.96/71/CE, care foloseşte o terminologie diferită pentru a denumi agentul de muncă temporară şi anume "agenție de plasare a forței de muncă".

[91] În urma restructurării Guvernului, prin HG nr.737/3.07.2003, Ministerul Muncii şi Solidarității Sociale a devenit Ministerul Muncii, Solidarității Sociale şi Familiei

- **echipamentele** individuale de protecţie şi de muncă pe care salariatul temporar trebuie să le utilizeze;
- orice alte **servicii** şi **facilităţi** în favoarea salariatului temporar;
- **valoarea contractului** de care beneficiază agentul de muncă temporară, precum şi **remuneraţia** la care are dreptul salariatul.

Orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar după îndeplinirea misiunii este nulă.

Contractul încheiat între agentul de muncă temporară şi salariatul temporar se numeşte **contract de muncă temporară**. El se încheie în scris, de regulă pe durata unei misiuni, şi trebuie să cuprindă, în afara elementelor prevăzute la art.17 şi la art.18 alin.1, condiţiile în care urmează să se desfăşoare misiunea, durata misiunii, identitatea şi sediul utilizatorului, precum şi modalităţile de remunerare a salariatului.

În ceea ce priveşte remunerarea salariatului temporar pe durata misiunii, aceasta se face de către agentul de muncă temporară la nivelul salariului pe care îl primeşte un salariat al utilizatorului care prestează aceeaşi muncă sau una similară. Tot agentul de muncă temporară reţine şi virează toate contribuţiile şi impozitele datorate de salariat către bugetul statului şi plăteşte pentru acesta toate contribuţiile datorate în condiţiile legii.

În cazul în care, în termen de 15 zile de la data la care obligaţiile privind plata salariului şi cele privind contribuţiile şi impozitele au devenit scadente şi exigibile, iar agentul de muncă temporară nu le execută, ele vor fi plătite de utilizator, la solicitarea salariatului temporar. Utilizatorul care a plătit sumele mai sus menţionate se subrogă în drepturile salariatului temporar împotriva agentului de muncă temporară.

Între două misiuni, salariatul temporar beneficiază de un salariu plătit de agent, care nu poate fi mai mic decât salariul minim brut pe ţară.

Prin contractul de muncă temporară se poate stabili o perioadă de probă pentru realizarea misiunii, a cărei durată este fixată în funcţie de solicitarea utilizatorului şi care poate varia de la 2 la 5 zile lucrătoare.

La încetarea misiunii salariatul temporar poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă.

În cazul în care utilizatorul angajează, după o misiune, un salariat temporar, durata misiunii efectuate se ia în calcul la stabilirea drepturilor salariale, precum şi a celorlalte drepturi prevăzute de legislaţia muncii.

Dacă utilizatorul continuă să beneficieze de munca salariatului temporar fără a încheia cu acesta un contract individual de muncă sau fără a prelungi contractul de punere la dispoziţie, se consideră că între acel salariat temporar şi utilizator a intervenit un contract individual de muncă pe durată nedeterminată. Este o prezumţie legală de încheiere a contractului individual de muncă în condiţiile legii.

Agentul de muncă temporară care concediază salariatul temporar înainte de termenul prevăzut în contractul de muncă temporară, pentru alte motive decât cele disciplinare, are obligația de a respecta reglementările legale privind încetarea contractului individual de muncă pentru motive care nu țin de persoana salariatului.

Cu excepția dispozițiilor speciale contrare, dispozițiile legale şi prevederile contractelor colective de muncă aplicabile salariaților angajați cu contract individual de muncă pe durată nedeterminată la utilizator se aplică în egală măsură şi salariaților temporari pe durata misiunii la acesta.

Cap. 18. Contractul individual de muncă cu timp parțial.

Această formă de contract este introdusă pentru prima oară în legislația noastră de noul Cod al muncii şi este menită să răspundă unor cerințe specifice, fie salariatului, fie angajatorului[92].

Contractul individual de muncă **cu timp parțial** poate fi încheiat fie pe durată **nedeterminată** fie pe durată determinată, cu condiția ca programul de lucru să fie corespunzător unei fracțiuni de normă de **cel puțin 2 ore pe zi**. Forma contractului este obligatoriu cea **scrisă**.

Durata săptămânală de lucru a unui salariat angajat cu contract individual de muncă cu timp parțial trebuie să fie inferioară celei a unui salariat cu normă întreagă comparabil, fără a putea fi **mai mică de 10 ore**.

Conținutul contractului individual de muncă cu timp parțial este cel prevăzut de art.17 alin.2 pentru orice contract individual de muncă. În plus, el trebuie să cuprindă următoarele clauze enumerate la art.102 alin.1 :

- **durata** muncii şi repartizarea programului de lucru;
- **condițiile** în care se poate modifica programul de lucru;
- **interdicția** de a efectua ore suplimentare, cu excepția cazurilor de forță majoră sau pentru alte lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente ori înlăturării consecințelor acestora.

În situația în care contractul nu cuprinde aceste elemente, se consideră că a fost încheiat pentru normă întreagă.

Conform art.103, salariatul încadrat cu contract de muncă cu timp parțial se bucură de **drepturile salariaților cu normă întreagă**, care i se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat. Prin O.U.G. nr.65/2005 a fost abrogat alin 3 al art.103 din noul Cod al muncii care dispunea că nivelul cotizației la **sistemul public de asigurări sociale** se stabileşte proporțional cu timpul efectiv lucrat. Dacă s-ar fi menținut această dispoziție în vigoare un salariat care ar lucra toată viața câte 4 ore zilnic, ar avea nevoie de 70 de ani de cotizare ca să îndeplinească stagiul standard de cotizare.

[92] Cunoscut în legislația europeană sub denumirea de *contract part-time*, acesta este reglementat de Directiva nr.97/81/CE

Articolul 104 stabileşte o serie de **obligații în sarcina angajatorului**. Astfel, acesta este obligat ca, în măsura în care este posibil, să ia în considerare cererile salariaților de a se transfera de la un loc de muncă cu normă întreagă la unul cu fracțiune de normă sau invers ori de a-şi mări programul de lucru, în cazul în care apare această oportunitate. De asemenea, angajatorul are obligația de a informa la timp cu privire la apariția unor locuri de muncă cu fracțiune de normă sau cu normă întreagă, pentru a facilita transferurile de la normă întreagă la fracțiune de normă şi invers. Această informare se face printr-un anunț afişat la sediul angajatorului. În sfârşit, angajatorul trebuie să asigure, în măsura în care este posibil, accesul la locuri de muncă cu fracțiune de normă la toate nivelurile.

TITLUL III
TIMPUL DE MUNCĂ ŞI TIMPUL DE ODIHNĂ

Cap. 1. Timpul de muncă

Întrucât munca efectuată presupune cheltuirea forţei vitale a omului, este necesar în mod obiectiv, ca **ziua de muncă** să se încadreze în anumite limite, să fie numai o parte dintr-o zi de viată, denumită timpul de muncă.

Timpul de muncă, din perspectiva duratei acestuia pe zi, săptămână etc. a reprezentat de-a lungul timpului o continuă controversă între angajator şi angajaţi. Prin urmare, s-a simţit nevoia socială de reglementare juridică a acestui domeniu, astfel încât să se realizeze un raport cât mai echilibrat în stabilirea orarelor de muncă din perspectiva gestionării optime a resurselor umane şi materiale, prioritară fiind protecţia sănătăţii angajaţilor a vieţii familiale şi sociale a acestora.

În conformitate cu acordurile internaţionale la care România a aderat, în legislaţia internă din acest domeniu au fost asimilate o serie de standarde în materie, adoptate de către Organizaţia Internaţională a Muncii, Consiliul Europei sau Uniunea Europeană.

Secţiunea.1. Noţiunea şi clasificarea timpului de muncă.

Potrivit art. 38 pct. 3 din Constituţie „Durata normală a zilei de lucru este, în medie, de cel mult 8 ore”.

Codul muncii defineşte la art. 108 această noţiune ca fiind „**timpul pe care salariatul îl foloseşte pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă**” evidenţiind una dintre trăsăturile specifice ale raportului juridic de muncă, şi anume, desfăşurarea activităţii potrivit unui program de lucru. În doctrină se dă o altă definiţie timpului de muncă astfel: **timpul normal de lucru** este **perioada în care salariatul are îndatorirea de a presta munca la care s-a angajat prin încheierea contractului individual de muncă.**[93] Diferenţa dintre cele două definiţii este evidentă. Uneori salariatul în timpul programului nu munceşte pentru că angajatorul nu i-a asigurat

[93] I.T. Ştefănescu op. cit. p. 161.

obiectul şi condiţiile minime ale muncii.[94] Într-o altă definiţie se arată că timpul de muncă reprezintă durata stabilită, dintr-o zi sau săptămână, în care este obligatorie prestarea muncii în cadrul contractului individual de muncă.[95]

Potrivit reglementărilor actuale, timpul de muncă poate fi împărţit în două categorii:

- timpul care **se încadrează în programul de lucru**, altfel spus **durata normală a muncii**.
- timpul **peste programul de lucru** sau **peste durata normală a muncii** şi care poate fi reprezentat de: ore suplimentare, timpul care datorită specificului muncii nu se poate încadra în programul normal de lucru sau orele prestate peste programul de lucru în scopul asigurării serviciului pe unitate.

Ca o măsură de garantare a drepturilor salariaţilor, încălcarea normelor de protecţie a muncii privind timpul de muncă, munca în schimburi şi intensitatea muncii, constituie contravenţie şi se sancţionează cu amendă, conform art. 40 din Legea nr. 90/1996.

S.2. Durata timpului de muncă.

Ducând o luptă susţinută pentru apărarea drepturilor lor, salariaţii au înscris printre primele revendicări, stabilirea prin lege a **limitelor timpului de muncă**, a **repausului săptămânal** şi a **concediului de odihnă plătit**.

În acest sens, Constituţia României prevede la art. 41 alin. 3 că durata normală a zilei de lucru este, în medie, de **cel mult 8 ore**, iar Codul muncii statuează că durata normală a timpului de muncă este de **8 ore pe zi şi de 40 de ore** pe săptămână, pentru salariaţii angajaţi cu normă întreagă (art. 109 alin. 1).

În situaţia în care se efectuează şi ore suplimentare durata maximă legală a timpului de muncă nu poate depăşi 48 de ore pe săptămână inclusiv orele suplimentare.

În premieră în legislaţia românească, Codul muncii prevede că, în cazul tinerilor în vârstă de până la 18 ani durata timpului de muncă este de **6 ore pe zi** şi **de 30 de** ore pe săptămână.

În scopul de a crea un cadru juridic flexibil care să poată răspunde cât mai bine specificului activităţilor din economia românească legiuitorul a trasat şi coordonatele de **organizare a timpului de muncă**, astfel:

a) de regulă, repartizarea timpului de muncă în cadrul săptămânii este **uniformă**, de 8 ore pe zi timp de 5 zile, cu 2 zile de repaus.

b) în funcţie de specificul unităţii sau al muncii prestate, se poate opta şi pentru o repartizare **inegală** a timpului de muncă, dar cu obligativitatea de a se

[94] Timpul de muncă reprezintă durata stabilită dintr-o zi sau săptămână, în care este obligatorie prestarea muncii în cadrul contractului individual de muncă. Sanda Ghimpan, I.T. Ştefănescu, Şerban Belingrădeanu, Gheorghe Mohonu, Dreptul muncii, tratat, Vol. 2, Editura ştiinţifică şi enciclopedică, Bucureşti, 1979, p. 300.

[95] A se vedea Al. Ţiclea op. cit. p.237.

respecta durata de 40 de ore pe săptămână (personalul de pază, supravegherea panourilor de comandă, centrale telefonice, etc.).

c) prin excepție, durata timpului de muncă poate fi prelungită peste 48 de ore pe săptămână, care includ şi orele suplimentare, cu condiția ca media orelor de muncă, calculată pe o perioadă de referință de o lună calendaristică, să nu depăşească 48 de ore pe săptămână. Acest tip de organizare a timpului de muncă **nu se aplică tinerilor care nu au împlinit vârsta de 18 ani.**

d) pentru anumite sectoare de activitate, unități sau profesii stabilite prin contractul colectiv de muncă unic la nivel național, se pot negocia, prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură de activitate aplicabil, perioade de referință mai mari de o lună, dar care să nu depăşească 12 luni. La stabilirea perioadelor de referință nu se iau în calcul durata concediului de odihnă anual şi situațiile de suspendare a contractului individual de muncă. În situația în care durata zilnică a timpului de muncă este de 12 ore va fi urmată de o perioadă de repaus de 24 de ore.

Modul concret de stabilire a programului de lucru inegal în săptămâna de lucru de 40 de ore şi în săptămâna de lucru comprimată se negociază prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului sau, în absența acestuia, va fi prevăzut în regulamentul intern.

e) Stabilirea unor **programe individualizate de muncă** se poate realiza de către angajator cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, dacă această posibilitate este prevăzută în contractele de muncă aplicabile la nivelul angajatorului sau, în absența acestora, în regulamentele interne. Acest ultim tip de program presupune un mod flexibil de organizare a timpului de muncă. În acest sens durata zilnică a timpului de muncă se împarte în două perioade: **una fixă** în care personalul se află simultan la locul de muncă şi o perioadă **variabilă**, mobilă în care salariatul **îşi alege orele de sosire şi de plecare**, cu respectarea timpului de muncă zilnic. Programul individualizat de muncă poate funcționa numai în condițiile în care se respectă prevederile imperative referitoare la durata timpului de muncă, atât pentru adulți cât şi pentru tinerii de până la 18 ani (art. 109 şi 111 din Codul muncii).

f) La locurile de muncă unde datorită specificului activității nu există posibilitatea încadrării în durata normală a timpului zilnic de lucru, se pot stabili şi alte forme specifice de organizare a timpului de lucru, dup caz, în tură[96], tură continuă[97], turnus[98], program fracționat, program de exploatare şi program fracționat.

În toate situațiile, programul de muncă şi repartizarea acestuia pe zile sunt aduse la cunoştință salariaților şi se afişează la sediul angajatorului.

[96] Programul în tură presupune programul de lucru de 8 ore ce se succed, asigurând salariatului un repaus de 16 ore.

[97] **Programul în tură** continuă presupune prestarea activității şi sâmbăta şi duminica, în condițiile în care nu se foloseşte graficul cu 4 schimburi (aşa numitul schimb pană).

[98] **Munca în turnus** presupune un program de lucru organizat în locurile de muncă unde este necesar să se asigure, în anumite perioade, un număr diferit de salariați, după cum sunt cerințele acestora.

Pentru a se asigura un instrument de verificare a respectării acestor prevederi legale, angajatorul are obligaţia de a ţine evidenţa orelor de muncă prestate de fiecare salariat şi de a supune controlului inspecţiei muncii această evidenţă ori de câte ori este solicitat.

S.3. Munca suplimentară.

Munca prestată **în afara** duratei normale a timpului de muncă săptămânal este considerată muncă suplimentară. La solicitarea angajatorului salariaţii pot efectua muncă suplimentară cu respectarea prevederilor art.111 sau 112, după caz. Efectuarea muncii suplimentare peste limita stabilită potrivit prevederilor art.111 sau 112, după caz, este interzisă, cu excepţia cazului de forţă majoră sau pentru alte lucrării urgente destinate prevenirii unor accidente ori înlăturării consecinţelor unui accident.[99]

De regulă, poate fi efectuată numai cu acordul salariatului. Excepţia când munca suplimentară se cere a fi efectuată şi fără acordul salariatului este numai în cazul de: a) forţă majoră; b) când se impun lucrări urgente destinate prevenirii producerii unor accidente; c) înlăturării consecinţelor unui accident (art. 117 din Codul muncii).

Salariaţii, cu excepţia tinerilor în vârstă de până la 18 ani, pot efectua muncă suplimentară la solicitarea angajatorului, în limitele prevăzute de art. 111 din Codul muncii (48 ore/săptămână, inclusiv orele suplimentare), fiind interzisă explicit depăşirea acestui număr de ore (art.118).

Această muncă este compensată, potrivit legii prin ore libere plătite, în următoarele 30 de zile după efectuarea orelor suplimentare (art. 119 alin 1). În aceste condiţii salariatul beneficiază de salariul corespunzător pentru orele lucrate peste programul normal de lucru.

Dacă această modalitate de compensare nu este posibilă în termenul menţionat, în luna următoare, munca suplimentară va fi plătită salariatului prin adăugarea unui spor la salariu corespunzător duratei acesteia. Acest spor se stabileşte prin negociere, în cadrul contractului colectiv de muncă sau, după caz, al contractului individual de muncă cu obligativitatea de a nu fi mai mic de 75% din salariul de bază.

Contractul colectiv de muncă unic la nivel naţional prevede că pentru situaţiile în care se depăşeşte pragul de 120 de ore/an de persoană necesită în afară de acordul salariatului şi pe cel al sindicatului din unitatea respectivă.

S.4. Munca de noapte.

Este considerată muncă de noapte aceea care se prestează între orele 22.00 şi 06.00. Angajatorul care în mod frecvent utilizează munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.

[99] Această reglementare a fost introdusă prin O.U.G. nr.65/2005.

Privitor la această categorie de muncă, angajatorul trebuie să respecte o serie de **obligații** şi **restricții**, astfel:

- dacă utilizează în mod frecvent munca de noapte este obligat să informeze despre aceasta inspectoratul teritorial de muncă.
- durata normală a muncii de noapte nu va depăşi 8 ore într-o perioadă de 24 de ore.
- nu pot presta muncă de noapte tinerii care nu au împlini vârsta de 18 ani.
- femeile gravide, lăuzele şi cele care alăptează nu pot fi obligate să presteze muncă de noapte - rezultă că dacă există acordul lor pot fi repartizate la acest gen de muncă.

Pentru angajați această categorie de muncă generează următoarele drepturi:

- Salariații care efectuează cel puțin **3 ore** de muncă de noapte au dreptul fie la program de lucru redus cu o oră față de durata normală a zilei de muncă – fără ca aceasta să ducă la scăderea salariului de bază – fie să beneficieze de un spor la salariu de minimum 15% din salariul de bază pentru fiecare oră de muncă de noapte prestată. (art. 123 din Codul muncii)
- Orice salariat care urmează să desfăşoare cel puțin 3 ore de muncă de noapte este supus unui control medical gratuit înainte de începerea activității şi după aceea, periodic. (art. 124 pct. 1 din Codul muncii).
- Dacă în urma prestării de muncă de noapte salariații au probleme de sănătate recunoscute ca având legătură cu această muncă ei vor fi trecuți la o muncă de zi pentru care sunt apți. (art. 124 pct. 3 din Codul muncii)

La unitățile cu proces de muncă neîntrerupt sau unde condițiile specifice ale muncii o impun, programul de lucru din timpul zilei poate fi egal cu cel din timpul zilei. Munca de noapte prestată în cadrul unui asemenea program se plăteşte sub formă de spor - 25% - dacă timpul astfel lucrat reprezintă cel puțin jumătate din programul de lucru. Totodată, beneficiari ai acestui spor sunt şi salariații ale căror programe au fost reduse sub 8 ore pentru condiții deosebite-vătămătoare, grele sau periculoase în care-şi desfăşoară activitatea.

S. 5. Durata redusă a timpului de muncă

Față de regula generală a timpului de muncă zilnic cu durata de 8 ore, anumite categorii de salariați, în condițiile prevăzute de lege, au dreptul legal de a-şi desfăşura munca după un program cu durata redusă.

Prin Legea nr. 131/1991 se stabileşte durata timpului de muncă sub 8 ore pentru salariații care lucrează în condiții deosebite-vătămătoare, grele sau periculoase (M. Of. nr.64/27.03.1991). Potrivit legii menționate, salariații care desfăşoară efectiv şi permanent activitatea în locuri de muncă în astfel de condiții beneficiază de reducerea duratei timpului de muncă sub 8 ore pe zi, reducere care nu afectează nici salariul, nici vechimea în muncă.

În sectoarele de activitate în care munca este organizată în tură, tură continuă sau altă formă, durata schimburilor va fi stabilită astfel încât pentru salariații care lucrează în condițiile prevăzute de Legea 131/1991 să se asigure condiții de menținere a stării de sănătate şi de refacere a capacității de muncă.

Stabilirea categoriilor de personal, a activităților şi locurilor de muncă pentru care durata timpului de muncă se reduce sub 8 ore pe zi se face pe baza unor criterii riguroase stabilite în legea menționată.

Conform art. 3 din Legea nr.31/1991, existența condițiilor deosebite-vătămătoare, grele sau periculoase la locurile de muncă se stabileşte pentru fiecare unitate de către inspectoratele teritoriale de muncă, pe baza determinărilor efectuate de către personalul încadrat în unitățile specializate ale Ministerului Sănătății şi Familiei din care rezultă depăşirea limitelor prevăzute de normele naționale de protecție a muncii.

Durata reducerii timpului de muncă şi nominalizarea personalului care beneficiază de program de muncă sub 8 ore pe zi se stabilesc prin negocieri între angajatori şi sindicate sau, după caz, reprezentanții salariaților.

În acelaşi timp sunt şi alte categorii de salariați care potrivit legii beneficiază de reducerea timpului de muncă sub 8 ore pe zi, astfel:

- Tinerii până la 18 ani lucrează 6 ore pe zi, fără să le fie afectat salariul de bază şi vechimea în muncă aferente unei norme întregi[100].
- Femeile încadrate cu normă întreagă şi care au copii în vârstă de până la 9 luni, respectiv 12 luni în cazul copiilor născuți prematur, distrofici şi a celor care necesită măsuri deosebite de îngrijire pe baza recomandărilor medicale, au dreptul la program de lucru de 6 ore pe zi. Acest program se realizează prin acordarea unor pauze de o jumătate de oră la intervale de cel mult 3 ore în cursul programului de lucru, pentru hrănirea şi îngrijirea copilului. La cererea mamei, aceste pauze se înlocuiesc cu reducerea programului normal de lucru cu 2 ore zilnic. Atât pauzele cât şi reducerea programului de lucru menționate anterior se includ în timpul de muncă şi nu au consecințe asupra salariului de bază şi a altor drepturi salariale[101].
- Femeile care au în îngrijire copii în vârstă de până la 6 ani pot lucra cu ½ sau ¾ din normă, dacă nu au copiii în creşe sau cămine. În aceste cazuri, salariul este corespunzător timpului efectiv lucrat, iar la calculul vechimii în muncă se ia în considerare timpul lucrat cu o normă întreagă[102].
- Chiar dacă au copiii în creşe sau cămine, femeile cu copii în vârstă de până la şase ani pot lucra cu ½ sau ¾ din normă; în această situație, vechimea în muncă este echivalentă normei în care sunt încadrate[103].
- Salariații care renunță la concediul legal pentru îngrijirea copilului în vârstă de până la 2 ani beneficiază de reducerea duratei normale a

[100] Codul muncii, art. 109 (2)
[101] Contractul colectiv de muncă la nivel național
[102] ibidem
[103] ibidem

timpului de lucru cu 2 ore pe zi, fără să le fie afectate salariul de bază şi vechimea în muncă[104].

- Salariații care din punct de vedere medical, nu mai pot realiza durata normală de muncă primesc o indemnizație pentru reducerea timpului de muncă cu ¼ din durata normală.[105] Indemnizația se acordă la propunerea medicului curant, cu avizul medicului expert de la asigurările sociale, pentru cel mult 90 de zile într-un an calendaristic, în una sau mai multe etape. Cuantumul acesteia va fi egal cu diferența dintre baza de calcul stabilită conform legii şi salariul brut realizat prin reducerea timpului normal de lucru, fără a depăşi 25% din baza de calcul[106].

S.6. Norma de muncă

Noul Cod al muncii a redefineşte şi noțiunea de **normă de muncă**, aceasta exprimând cantitatea de muncă necesară pentru efectuarea operațiunilor sau lucrărilor de către o persoană cu calificare corespunzătoare, lucrează cu intensitate normală, în condițiile unor procese tehnologice şi de muncă determinate. Normele de muncă se elaborează de către angajator conform normativelor în vigoare sau, în cazul în care nu există normative , normele de muncă se elaborează de către angajator cu acordul sindicatului ori după caz, al reprezentanților salariaților. În cazul unui dezacord cu privire la normele de muncă, părțile vor supune elaborarea acestora arbitrajului unui terț ales de comun acord.

În componența **normei de muncă** se regăsesc:

- timpul productiv;
- timpul pentru întreruperi impuse de desfăşurarea procesului tehnologic;
- timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

Conform art. 127 din Codul muncii, norma de muncă se exprimă în funcție de caracteristicile procesului de producție sau de alte activități ce se normează, sub formă de norme de timp, norme de producție, norme de personal, sferă de atribuții sau sub alte forme corespunzătoare specificului fiecărei activități. Normele muncii se aplică tuturor categoriilor de salariați.

Obligația de a elabora normele de muncă revine angajatorului care pentru a le pune în practică trebuie să obțină acordul sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților.

Aceste norme sunt supuse **reexaminării** atunci când nu mai corespund condițiilor tehnice în care au fost adoptate ori nu asigură un grad complet de ocupare a timpului normal de muncă. Procedura de reexaminare dar şi situațiile concrete în care se poate recurge la ea se stabilesc prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

---

[104] ibidem
[105] Legea nr. 19/2000, art. 111
[106] idem, art. 112

Cap. 2. **Timpul de odihnă**

2.1. Noțiunea şi formele timpului de odihnă

Deşi nu este definit explicit în Codul muncii într-o opinie se poate aprecia că timpul de odihnă este reprezentat de perioadele în care salariații nu prestează activitatea pentru care sunt plătiți, în baza contractului individual de muncă.

În doctrină, prin timp de odihnă se înțelege durata de timp necesară pentru recuperarea energiei fizice şi intelectuale cheltuite în procesul muncii şi pentru satisfacerea nevoilor sociale şi cultural-educative, durata în care salariatul nu prestează activitatea pe care o efectuează în temeiul contractului individual de muncă.[107]

Categoriile timpului de odihnă sunt:

- repausurile periodice care constau în pauza de masă, repausul săptămânal şi sărbătorile legale;
- concediile.

Secțiunea 1. Repausurile periodice

S. 2. Pauza de masă şi repausul zilnic[108]

Atunci când durata zilnică a timpului de muncă este mai mare de 6 ore, salariații au dreptul la **pauza de masă** şi la **alte pauze**[109], în condițiile stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern.

Pentru tinerii în vârstă de până la 18 ani al căror timp de muncă are o durată zilnică mai mare de 4 ore şi jumătate se stabileşte o **pauză de masă de cel puțin 30 de minute.**

Toate pauzele nu se vor include în durata zilnică normală a timpului de muncă, cu excepția dispozițiilor contrare din contractul colectiv de muncă aplicabil şi din regulamentul intern.

Repausul zilnic sau **intervalul** dintre **două zile de muncă** este un drept al tuturor salariaților şi este reprezentat de perioada de timp de cel **puțin 12 ore** consecutive între sfârşitul programului dintr-o zi şi începutul programului din ziua următoare. Excepția este reprezentată de situația în care munca se desfăşoară în schimburi şi durata repausului zilnic nu poate fi mai mică de 8 ore.

S.3. Repausul săptămânal[110]

Reprezintă dreptul salariaților de a beneficia, săptămânal, de un repaus de două zile consecutive, de regulă sâmbăta şi duminica.

Pentru locurile de muncă unde acest repaus nu se poate acorda în zilele menționate, deoarece astfel s-ar **prejudicia interesul public** ori **desfăşurarea normală a activității**, el se poate acorda şi în alte zile din săptămână stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. În această

[107] I.T.Ştefănescu op. cit. p. 168.
[108] Codul muncii art. 130-131
[109] De pildă, pauza de alăptarea copilului sau alte pauze prevăzute de lege.
[110] ibidem art. 132-133

situație salariații vor beneficia de un **spor la salariu** stabilit prin contractul colectiv de muncă sau, după caz, prin contractul individual de muncă.

O altă excepție o reprezintă situațiile în care **zilele de repaus săptămânal** sunt acordate **cumulat,** după o **perioadă de activitate** continuă care nu poate depăşi însă **15 zile calendaristice**. Pentru această procedură trebuie obținută **autorizarea** inspectoratului teritorial de muncă şi **acordul** sindicatului sau, după caz, al reprezentanților salariaților. Salariații al căror repaus săptămânal se acordă în aceste condiții au dreptul la **dublul compensațiilor** (zile de repaus) cuvenite potrivit art. 120 alin. (2) din Codul muncii.

Totodată legiuitorul a prevăzut în Codul muncii şi reglementarea situațiilor în care se poate **suspenda repausul săptămânal**, şi anume, în cazul unor **lucrări urgente**, a căror executare imediată este necesară pentru organizarea unor lucrări de **salvare a persoanelor sau bunurilor angajatorului**, pentru **evitarea** unor **accidente iminente** sau pentru **înlăturarea efectelor** pe care aceste accidente le-au produs asupra materialelor, instalațiilor sau clădirilor unității. Măsura se poate aplica pentru personalul necesar în vederea executării acestor lucrări. Salariații al căror repaus săptămânal a fost suspendat în aceste condiții au dreptul la **dublul compensațiilor** cuvenite potrivit art. 120 alin. (2) din Codul muncii.

S.4. Sărbătorile legale[111]

Următoarele zile sunt stabilite sărbători legale în care nu se lucrează:
- 1 şi 2 ianuarie;
- prima şi a doua zi de Paşte;
- 1 mai;
- 1 decembrie;
- prima şi a doua zi de Crăciun;
- 2 zile pentru fiecare dintre cele două sărbători religioase anuale, declarate astfel de cultele religioase legale, altele decât cele creştine, pentru persoanele care aparțin acestor culte.

Acordarea zilelor libere se face de către angajator.(art., 134 pct.2 din Codul muncii)

Prin contractul colectiv de muncă aplicabil se pot stabili şi alte zile libere în timpul anului.

În scopul asigurării continuității asistenței sanitare şi a aprovizionării populației cu produse alimentare de strictă necesitate în **zilele de sărbătoare legală,** se stabilesc prin Hotărâre de Guvern **programe de lucru adecvate** pentru unitățile din domeniile de activitate respective, iar aplicarea lor este **obligatorie.**

Excepție de la aplicarea prevederilor privind regimul zilelor de sărbătoare legală fac salariații din locurile de muncă în care activitatea nu poate fi întreruptă datorită caracterului procesului de producție sau specificului activității.

[111] Codul muncii art. 134-138.

Salariaților care lucrează în astfel de unități sau în cele sanitare ori de alimentație publică li se asigură compensarea zilelor de sărbătoare legală lucrate cu **timp liber corespunzător** în **următoarele 30 de zile**.

Dacă din motive justificate nu s-au acordat zile libere, salariații respectivi beneficiază pentru munca prestată în zilele de sărbătoare legală de un spor la salariul de bază ce nu poate fi mai mic de 100% din salariul corespunzător muncii prestate în programul normal de lucru.

S.5. Concediile.

S.6. Concediul de odihnă anual şi alte concedii ale salariaților[112]

Concediile de odihnă sunt de două feluri: **concediul de odihnă anual** şi **concedii suplimentare**.

Concediul de odihnă anual reprezintă cea mai cunoscută instituție menită să asigure refacerea capacităților fizice şi psihice ale salariaților.

Atât Constituția cât şi Codul muncii garantează dreptul tuturor salariaților la concediu anual plătit[113]. Acest drept nu poate forma obiectul vreunei cesiuni, renunțări sau limitări.

Privitor la **durata concediului de odihnă anual** Codul muncii include la art. 140[114] următoarele prevederi:

- durata minimă a acestuia este de 20 zile lucrătoare;
- durata efectivă a acestuia se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil, se prevede în contractul individual de muncă şi se acordă proporțional cu activitatea prestată într-un an calendaristic;
- sărbătorile legale în care nu se lucrează, precum şi zilele libere plătite stabilite prin contractul colectiv de muncă aplicabil nu sunt incluse în durata concediului de odihnă anual;

Concediul de odihnă se efectuează în fiecare an, dispune art. 141 pct. 1 din Codul muncii. Aceasta constituie regulă, de la care sunt excepții.

Efectuarea concediului în anul următor este permisă, prin **excepție**, numai în **cazurile expres** prevăzute de **lege** sau în cazurile prevăzute în **contractul colectiv** de muncă aplicabil.

În situația în care un salariat se încadrează într-o unitate în cursul anului calendaristic, fără transfer, acesta beneficiază de concediu de odihnă, având o durată proporțională cu perioada de timp efectiv lucrată de salariatul respectiv.

---

[112] Idem art. 139-148

[113] Codul muncii art. 139 alin. (1)

[114] Prin O.U.G. nr.65/2005 a fost abrogată dispoziția: „durata concediului de odihnă anual pentru salariații cu contract individual de muncă cu timp parțial se acordă proporțional cu timpul efectiv lucrat." Prin aceasta s-a înlăturat posibilitatea ca în cazul persoanei cu contract de muncă cu timp parțial de 4 ore zilnic să beneficieze anual de un concediu de odihnă de numai 10 zile lucrătoare.

Angajatorul este obligat să acorde concediu, până la sfârşitul anului următor, tuturor salariaţilor care într-un an calendaristic nu au efectuat integral concediul de odihnă la care aveau dreptul. (art. 141 pct. 3 din Codul muncii)

Este permisă şi compensarea în bani a concediului de odihnă neefectuat, dar **numai** în cazul încetării contractului individual de muncă.

Salariaţii care lucrează în condiţii grele, periculoase sau vătămătoare, nevăzătorii, alte persoane cu handicap şi tinerii în vârstă de până la 18 ani beneficiază de un **concediu de odihnă suplimentar** de cel puţin 3 zile lucrătoare.

Efectuarea concediului de odihnă se realizează în baza unei **programări colective** sau **individuale** stabilite de angajator cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor, pentru programările colective, ori cu consultarea salariatului, pentru programările individuale. Programarea se face până la sfârşitul anului calendaristic pentru anul următor.

Prin programările colective se pot stabili perioade de concediu care nu pot fi mai mici de 3 luni pe categorii de personal sau locuri de muncă.

Prin programare individuală se poate stabili data efectuării concediului sau, după caz, perioada în care salariatul are dreptul de a efectua concediul, perioadă care nu poate fi mai mare de 3 luni.

În cadrul perioadelor de concediu stabilite prin programări colective sau programare individuală, salariatul poate solicita efectuarea concediului cu cel puţin 60 de zile anterioare efectuării acestuia.

În cazul în care **programarea concediilor** se face fracţionat, angajatorul este obligat să stabilească programarea astfel încât fiecare salariat să efectueze într-un an calendaristic **cel puţin 15 zile lucrătoare de concediu neîntrerupt**.

Salariatul are **obligaţia să efectueze în natură concediul de odihnă** în perioada în care a fost programat, cu excepţia situaţiilor expres prevăzute de lege sau atunci când, din motive obiective, concediul nu poate fi efectuat. (art. 144 din Codul muncii)

Salariatul beneficiază pentru perioada concediului de odihnă de o **indemnizaţie de concediu** care nu poate fi mai mică decât salariul de bază, îndemnizaţiile şi sporurile cu caracter permanent cuvenite pentru perioada respectivă, prevăzute în contractul individual de muncă. Această indemnizaţie reprezintă media zilnică a drepturilor salariale prevăzute mai sus din ultimele 3 luni anterioare celei în care este efectuat concediul, multiplicată cu numărul de zile de concediu. Indemnizaţia de concediu de odihnă se plăteşte de către angajator cu cel puţin 5 zile lucrătoare înainte de plecarea în concediu.

Potrivit art. 146 din Codul muncii întreruperea concediului de odihnă poate interveni:

- la cererea salariatului, pentru motive obiective;

- la solicitarea angajatorului, în caz de **forță majoră**[115] sau pentru **interese urgente** care impun prezența salariatului la locul de muncă. În acest caz angajatorul are obligația de a suporta toate cheltuielile salariatului şi ale familiei sale, necesare în vederea revenirii la locul de muncă, precum şi eventualele prejudicii suferite de acesta ca urmare a întreruperii concediului de odihnă.

Salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă, în cazul unor evenimente familiale deosebite.

Stabilirea evenimentelor familiale deosebite şi a numărului de zile libere plătite se realizează prin lege, prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern.

O altă formă de concediu la care salariatul are dreptul pentru rezolvarea unor situații personale este **concediul fără plată**. Durata acestuia se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau prin regulamentul intern. Astfel potrivit art. 147 din Codul muncii prevede că, în cazul unor evenimente familiale deosebite, salariații au dreptul la zile libere plătite, care nu se includ în durata concediului de odihnă. Evenimentele familiale deosebite şi numărul zilelor libere plătite sunt stabilite prin lege prin contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern.

De pildă conform Hotărârii Guvernului nr. 250/1992 în sectorul bugetar,în companiile naționale şi societățile naționale sunt prevăzute zile libere plătite (concedii) astfel:

a) pentru căsătoria salariatului 5 zile;

b) pentru naşterea sau căsătoria unui copil 3 zile;

c) pentru decesul soțului sau al unei rude până la gradul al doilea a salariatului 3 zile.

În sectorul privat, prin contractul colectiv de muncă la nivel național sunt prevăzute aceleaşi situații, acordându-se 3 zile de concediu cu plată şi în ipoteza decesului socrilor.

Prin alte acte normative se acordă zile libere (concedii plătite) şi în următoarele situații: 3 zile pentru tinerii chemați la recrutare; recruții şi rezerviştii pentru clarificarea situației militare; 5 zile pentru recruții chemați la încorporare; 2 zile pentru donatorii de sânge; concediu paternal în baza Legii nr. 210/1999 respectiv 5 zile pentru îngrijirea noului născut. În practică în baza principiului libertății de voință a părților contractante se utilizează „învoirea". Aceasta se acordă de angajator la cererea salariatului. În anumite cazuri, angajatorul are obligația de a învoi salariatul cum ar fi spre exemplu în cazul martorului în procesele penale (art. 83 din Codul de procedură penală) sau în

[115] Prin **forța majoră** se înțelege o împrejurare de fapt, imprevizibilă şi insurmontabilă care face imposibilă o activitate normală.

procesele civile conform art. 188 alin. 1 din Codul de procedură civilă ori în situația experților tehnici judiciari etc.

S. 7. Concedii pentru formarea profesională[116]

Codul muncii tratează în mod distinct posibilitatea salariaților de a avea acces la programe de formare profesională inclusiv prin dreptul de a beneficia de concedii în acest scop. Aceste concedii se pot acorda **cu sau fără plată**.

Reglementările privind **concediul fără plată** pentru **formare profesională** sunt următoarele:

- se acordă **la solicitarea** salariatului, pe perioada formării profesionale pe care salariatul o urmează din inițiativa sa;
- solicitarea salariatului poate fi respinsă de angajator numai cu **acordul sindicatului** sau, după caz, cu acordul reprezentanților salariaților şi numai dacă absența salariatului ar prejudicia grav desfăşurarea activității;
- salariatul trebuie să înainteze angajatorului cererea de concediu fără plată pentru formare profesională cu cel puțin o lună înainte de efectuarea acestuia şi trebuie să precizeze data de începere a **stagiului de formare profesională**, domeniul şi durata acestuia, precum şi denumirea instituției de formare profesională;
- concediul fără plată pentru formare profesională se poate efectua şi **fracționat** în cursul unui an calendaristic, pentru susținerea examenelor de absolvire a unor forme de învățământ sau pentru susținerea examenelor de promovare în anul următor în cadrul instituțiilor de învățământ superior, cu respectarea condițiilor stabilite cu privire la termenul de înaintare a cererii de concediu.

Concediul de formare profesională cu plată este un drept al salariatului. În cazul în care angajatorul nu şi-a respectat obligația de a asigura pe cheltuiala sa participarea unui salariat la formarea profesională în condițiile prevăzute de lege , salariatul are dreptul la un concediu pentru formarea profesională, plătit de angajator, de până la 10 zile lucrătoare sau de până la 80 de ore. În această situație indemnizația de concediu se stabileşte în acelaşi fel ca la concediul de odihnă anual.

Perioada în care salariatul beneficiază de concediul plătit prevăzut la alin. (1) se stabileşte de comun acord cu angajatorul. Cererea de concediu plătit pentru formare profesională va fi înaintată angajatorului în condițiile prevăzute pentru concediul fără plată pentru formare profesională.

Durata concediului pentru formare profesională nu poate fi dedusă din durata concediului de odihnă anual şi este asimilată unei perioade de muncă efectivă în ceea ce priveşte drepturile cuvenite salariatului, altele decât salariul.

[116] Codul muncii art. 149-153

TITLUL IV
SALARIZAREA

Secțiunea 1. Considerații generale
Secțiunea 2. Noțiunea şi elementele salariului
S.3. Noțiunea de salariu

Cuvântul „salariu” este de origine latină. **Salariam** era suma ce se plătea fiecărui soldat roman pentru cumpărarea sării. Soldatul era un om dependent şi i se acorda **salariam în** virtutea acestei dependențe. Un om liber nu primea **salariam.** Termenul s-a păstrat în timp şi a căpătat sensul de venit al unui om care este dependent de altul, fie juridic, fie economic[117]. În literatura de specialitate cel mai

[117] În sens economic **salariul** desemnează „venitul fundamental prin (cu) care se remunerează munca salariată in întreprinderi şi administrații. Salariul nu este o remunerație oarecare a muncii, ci un mod special de recompensare, şi anume prețul unei munci închiriate şi întrebuințate de un întreprinzător, respectiv de un agent economic (de o unitate economică) utilizator pe baza de contract. Acesta din urma (contractul) poate fi explicit sau poate rezulta dintr-o relație de dependență economică.”
În funcție de calitatea beneficiarului de venit, salariul a fost şi este susceptibil şi de diferite alte denumiri: leafa - funcționari civili; solda - militari; retribuție - cadre superioare; simbrie - personal casnic.

des este folosit termenul de salariu, se mai utilizează şi termeni de retribuţie şi remuneraţie, precum şi cel de indemnizaţie, echivalent al remunerării demnitarilor aleşi. Salariul reprezintă „preţul muncii prestate, exprimat în bani”[118], **contraprestaţia muncii depuse de salariat în baza contractului individual de muncă”[119]aşa cum dispune art.154 alin. 1 din Codul muncii.**

Dreptul unei persoane la salariu este considerat **corolarul** dreptului la muncă. În art. 23 alin. 3 din **Declaraţia Universală a Drepturilor Omului** se afirmă că „cel care munceşte are dreptul la un salariu echitabil şi suficient care să-i asigure lui şi familiei sale o existenţă conformă cu demnitatea umană”[120].

În mod evident, salariul este unul dintre elementele cele mai importante ale contractului de muncă (alături de felul muncii şi de locul muncii). Din încheierea şi executarea contractului individual de muncă decurg obligaţiile persoanei încadrate în muncă (prestarea muncii), respectiv ale angajatorului (salarizarea muncii). Se poate afirma că salariul[121] reprezintă **obiect**, dar şi **cauză** a contractului individual de muncă: este **obiect,** deoarece el constituie contraprestaţia pentru munca efectuată de salariat; este **cauză** pentru că persoana fizică s-a încadrat în muncă tocmai pentru a-l obţine. Astfel, **„salariul constituie totalitatea drepturilor băneşti cuvenite pentru munca prestată”[122].**

Pentru un angajator salariul reprezintă suma plătită de pentru a obţine serviciul factorului muncă. În acest sens salariul este un **cost**. Dar, pentru că se obţine după ce munca s-a consumat, salariul este şi un **venit** pentru posesorul factorului muncă (angajatul). Acest venit reprezintă mijlocul de subzistenţă pentru majoritatea salariaţilor şi a familiilor lor; tocmai de aceea este deosebit de importantă stabilirea unui **salariu minim**, a **indexărilor** şi a **sumelor suplimentare** pentru sprijinirea familiei.

În cazul angajatorilor, datorită faptului că salariul apare ca fiind un element al costului de producţie, rezultă o „extindere a noţiunii de salariu, supus unui regim juridic specific. Salariul se acordă în cadrul unui **sistem de salarizare** care reprezintă ansamblul normelor prin care sunt stabilite, principiile, obiectivele, elementele şi formele salarizării muncii, reglementând totodată şi mijloacele, metodele şi instrumentele de înfăptuire ale acestora, prin determinarea condiţiilor de stabilire şi de acordare a salariaţilor.[123]

Salariul apare în societate numai o data cu formarea unei categorii de oameni lipsiţi de posibilitatea de a-şi organiza o afacere pe cont propriu, care poseda numai forţa muncii lor ca izvor de existenţa. În sistemul economic capitalist, majoritatea populaţiei active este formată din salariaţi. (a se vedea, *Dicţionar de economie* – coord. Niţă Dobrotă, Editura Economică, Bucureşti, 1999, pag. 413).

Aşadar, salariul este remuneraţia, suma de bani ce revine posesorului forţei de muncă; ca şi concept economic salariul poate fi privit ca: o plată pentru închirierea forţei de muncă, un preţ pentru cumpărarea forţei de muncă , o sumă plătită pentru serviciile prestate. Cele mai multe teorii consideră, în mod just, că salariul reprezintă un venit însuşit prin muncă.

[118] Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea – *Dreptul muncii*. Editura ALLBECK, Bucureşti, 2000, pag. 326.

[119] Nicolae Voiculescu – *Reglementări interne şi comunitare*. Editura Rosetti, Bucureşti, 2003, pag. 126.

[120] Dispoziţii asemănătoare se pot găsi şi în alte documente internaţionale precum *Pactul Internaţional referitor la drepturile economice şi culturale* (adoptat de Adunarea Generală a O.N.U. , la 16 decembrie 1966 şi intrat în vigoare la 3 ianuarie 1976) sau în *Carta Socială europeană* (adoptată de Consiliul Europei în anul 1961 şi intrată în vigoare la 26 februarie 1965).

[121] A se vedea, Sanda Ghimpu, Alexandru Ţiclea – *Dreptul muncii*. Editura ALLBECK, Bucureşti, 2000, pag. 327.

[122] Idem.

[123] A se vedea Sanda Ghimpu şi colectiv, Dreptul muncii, tratat vol.3, p. 19.

S.4. Elementele salariului

Codul muncii[124], stabileşte la art. 155 că **:„ Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum şi alte adaosuri”.** Codul muncii reglementează salarizarea la nivel de principii, reglementările concrete le găsim în Legea salarizării nr. 14/ 1991 şi în alte legi speciale care reglementează salariile în diferite domenii de activitate (Legea nr. 50/1996 privind salarizarea şi alte drepturi din ale personalului din autoritățile judecătoreşti, Legea nr. 154/1998 privind sistemul de stabilire a salariului de bază în sectorul bugetar şi a îndemnizațiilor pentru persoanele care ocupă funcţii de demnitate publică şi altele).

Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară, acesta din urmă fiind stabilit prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor şi a patronatelor. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoştință salariaților prin grija angajatorului[125].

A. Salariul de bază.

Salariul de bază este acea formă a salariului-venit care, teoretic, se determină în funcție de salariul minim real[126]. Prin O.U.G nr.65/2005 s-a înlocuit sintagma salariul minim real cu salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată. Acesta din urmă este salariul fixat pe cale legală pentru a garanta salariaților din categoriile defavorizate un venit care să le asigure un minim decent de subzistență, minim determinat în raport cu mediul social dat. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată reprezintă nivelul de salariu sub care nici un salariat nu trebuie, în principiu, să fie plătit. Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabileşte prin hotărâre de Guvern, după consultarea sindicatelor şi a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat. Angajatorul nu poate negocia şi stabili salarii de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.

Salariul de bază constituie partea principală a salariului **total**, ce se cuvine persoanei încadrate pentru munca prestată conform pregătirii pe care o are, într-un anumit loc de muncă. El se stabileşte pentru fiecare salariat, în raport cu calificarea, importanța, complexitatea lucrărilor ce revin postului în care este încadrat.

B. Indemnizația.[127]

Potrivit reglementării cuprinse în art. 155 din Codul muncii **indemnizațiile fac parte din salariu.**

Indemnizația se acordă în următoarele situații:

---

[124] A se vedea, Codul muncii din 24 ianuarie 2003 (LEGEA nr. 53 din 24 ianuarie 2003), Titlul IV, Capitolul I, Art. 155.

[125] Ibidem, Art. 159 (1), (4).

[126] Practic, salariul de bază se calculează prin înmulțirea tarifului salarial orar negociat cu numărul de ore lucrate într-o lună sau în alt segment de timp.

[127] Conform DEX pag. 485 **indemnizația** este „suma de bani care se acordă cuiva în afara salariului, destinată să acopere cheltuielile făcute de un angajat în scopul îndeplinirii unei sarcini de serviciu”; „despăgubire pentru un prejudiciu, pentru o pagubă suferită; contravaloarea în bani a unei plăți în natură; care nu are caracter de salariu” (din fr. *indemnisation*).

a) în temeiul **clauzei de neconcurență**. Art. 21 alin (1) dispune: „**Clauza de neconcurență îl obligă pe salariat să nu presteze, în interesul propriu sau al unui terț, o activitate care se află în concurență cu cea prestată la angajatorul său ori să nu presteze o activitate în favoarea unui terț care se află în relații de concurență cu angajatorul său şi îl obligă pe angajator să îi plătească salariatului o indemnizație lunară".**

b) când salariatul participă la cursuri sau stagii de pregătire ce presupun scoaterea din activitate. Art. 194 alin. 3 prevede: **„ Dacă participarea la cursurile sau la stagiul de formare profesională presupune scoaterea integrală din activitate, contractul individual de muncă al salariatului respectiv se suspendă, acesta beneficiind de o indemnizație plătită de angajator, prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă, după caz".**

c) la detaşare. Potrivit art. 46 alin. 4 **„salariatul detaşat are dreptul la plata cheltuielilor de transport şi cazare, precum şi la o indemnizație de detaşare, în condițiile prevăzute de lege sau de contractul colectiv de muncă aplicabil".**Persoanele care dețin funcții de conducere beneficiază de o **indemnizație de conducere**. Senatorii şi deputații care participă la lucrările Parlamentului, în plen, în comisii sau în şedințele Biroului Permanent beneficiază de o **indemnizație** zilnică.

C. Sporurile.

Sporul[128] reprezintă un element ce face parte din salariu în general alături de salariul de bază, îndemnizația şi adaosurile prevăzute de art. 154 din Codul muncii. **Sporurile** constituie un **factor compensatoriu pentru condiții de muncă diferite de cele normale**. Cele mai importante sporuri la salariul de bază sunt: a) sporul de vechime în muncă;b) sporul pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase ori penibile;c) sporuri pentru ore suplimentare sau pentru cele prestate în zilele nelucrătoare; d) sporul pentru munca de noapte ;e) sporul de izolare; f) sporul pentru folosirea unei limbi străine; g) sporul pentru stabilitate; h) spor de confidențialitate; i) spor pentru risc de suprasolicitare psihică j) spor pentru fidelitate.

D. Adaosurile.

Adaosurile[129] la salariul de bază se acordă numai în raport cu rezultatele obținute. Având o evidentă funcție stimulatoare pentru salariat, adăugate la salariul de bază, ele formează **partea variabilă** a salariului; se iau în calcul la stabilirea drepturilor care se determină în raport cu salariu, în măsura în care se prevede prin lege. Adaosurile pot îmbrăca forma: adaosului pentru munca în acord, premiile, cota parte din profitul repartizat salariaților, etc.

Secțiunea. 5. Categorii de salarii.

În literatura juridică se face distincția între **salariul nominal** şi **salariul real**. Cele două tipuri de salarii reprezintă în fond categorii economice ale salariului. Ele

---

[128] A se vedea p. 119 şi următoarele.
[129] A se vedea p. 120.

au o importanță deosebită în înțelegerea rolului salariului[130] de instrument în asigurarea existenței persoanei încadrate în muncă. Salariul este important şi datorită dublei sale semnificații: economică şi socială. Ambele aspecte sunt de luat în seamă în determinarea lui.

Salariul nominal – este suma de bani pe care o primeşte efectiv salariatul pentru munca prestată (exprimată în prețurile curente pe piață, în termeni inflaționişti). Salariul nominal decurge din contractul de muncă, care prevede tariful orar de salarizare, durata legală a muncii, indexarea la creşterea preturilor de consum.

Fundamentarea obiectivă a acestui salariu o reprezintă valoarea forței de muncă. Datorită faptului că pe piața muncii, de regulă, oferta este mai mare decât cererea, prețul forței de muncă se situează în raport cu prețul mărfurilor propriu-zise sub valoarea acestuia. Rezultă o presiune asupra salariilor nominale şi o descreştere a acestora sub valoarea forței de muncă. Statul intervine prin măsuri specifice pentru a contracara scăderea salariilor sub un anumit nivel considerat obligatoriu (fie ca minim de existență, fie ca standard de viață). În acest context, una dintre cele mai importante pârghii ale intervenției statului, este stabilirea unui **salariu minim garantat**[131].

Salariul real – reprezintă cantitatea de bunuri materiale şi servicii pe care o poate cumpăra un salariat, o familie de salariați cu salariul nominal încasat. Mărimea salariului real depinde aşadar de mărimea salariului nominal net, dar şi de modificarea prețurilor şi tarifelor. În dinamică[132], salariul real se afla în relație directă cu modificarea salariilor nominale nete şi în relație indirectă cu modificarea prețurilor de consum. În mod normal, raportul dintre salariul nominal şi salariul real trebuie să fie acelaşi, adică, în diferite perioade, cu aceeaşi sumă de bani primită pentru munca depusă să se poată procura aceeaşi cantitate de bunuri şi servicii. Nu puține sunt situațiile când cu acelaşi salariu nominal sau chiar unul mai mare sunt cumpărate mai puține bunuri decât într-o perioadă anterioară. Salariul nominal constituie o componentă a câştigului nominal, care reprezintă veniturile băneşti totale încasate pe o perioadă determinată de timp, şi care includ în plus veniturile încasate pentru timpul suplimentar lucrat, sporuri etc. Câştigul real[133] reprezintă cantitatea totală de bunuri procurate prin cheltuirea câştigului nominal. Câştigul nominal şi cel real pot evolua în ritmuri diferite şi chiar în direcții diametral opuse, în funcție de volumul efectiv al muncii prestate şi, respectiv, de evoluția indicelui costului vieții. De pildă, în condițiile unei creşteri mai rapide a prețurilor decât a salariului nominal, salariul real se reduce[134].

---

[130] **Nivelul salariului** depinde de o multitudine de factori economici, politici, demografici, psihologici etc. Dintre aceştia, o importanță deosebită o au condițiile cererii şi ofertei de muncă; dar şi tendința întreprinzătorilor de a-şi maximiza profiturile prin diminuarea cheltuielilor cu factorul muncă.

[131] A se vedea, de exemplu, Petre Burloiu, *Economia Muncii. Probleme actuale,* Editura Lumina Lex, Bucureşti, 1993, pag.95.

[132] Câştigul salarial mediu nominal brut pe economie a fost în ianuarie 2003 de 6520266 lei, iar cel net de 4730761 lei, mai mare cu 4,5 % față de luna precedentă. (Sursa: Institutul National de Statistică. Informații statistice detaliate găsiți în Buletinul Statistic Lunar nr.1/2003)

[133] În general, salariul real este direct proporțional cu salariul nominal şi invers proporțional cu indicele prețurilor bunurilor de consum.

[134] A se vedea, *Economie Politică (Economics)* – coord. Niță Dobrotă - A.S.E., Editura Eficient, Bucureşti, 1993 / *Cap. 10 - „Salariul*"(elaborat de prof. Paul Tănase-Ghiță), *pag. 215.*

În România postdecembristă salariile nominale au crescut spectaculos (în moneda națională[135]), dar prețurile de consum s-au ridicat într-o măsură mult mai mare. În condițiile devalorizării monedei este deci posibil ca în ciuda creşterii salariului nominal, salariul real să scadă, afectând prin aceasta nivelul de trai al salariaților.

Mărimea şi diferențierea[136] salariilor trebuie astfel stabilite, încât să păstreze vie incitația la muncă şi la ridicarea pregătirii. Să amintim în treacăt o maximă celebră a lui Henri Ford :"Dacă vreți ca un om să-şi consacre muncii sale tot timpul şi toată energia sa, dați-i un salariu care să-l pună deasupra preocupărilor sale pecuniare".

Dispozițiile noului Cod al muncii referitoare la Fondul de garantare pentru plata creanțelor salariale au fost abrogate prin O.U.G. nr.65/2005 urmând ca această instituție necesară să fie reglementată printr-o viitoare lege specială.

S.6. Reglementarea salarizării în dreptul internațional şi dreptul intern

S.7. Reglementarea salarizării în dreptul internațional

Problematica legată de salarizare nu are o limită ce implică în mod exclusiv o strictă legătură cu afacerile interne ale unei țări anume; în condițiile specifice şi complexe ale contextului geopolitic actual (globalizare, migrație internațională a forței de muncă, crize demografice) ea îi depăşeşte cu mult granițele.

Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 95 / 1949 privind protecția salariului, ratificată de România, precizează la articolul 1 că salariul, indiferent de denumirea sa, reprezintă suma de bani dată de patron salariatului în temeiul unui contract individual de muncă pentru munca efectuată sau ce trebuie efectuată ori pentru serviciile îndeplinite sau care trebuie îndeplinite. Principiul convenției constituie plata rapidă şi integrală a salariului, la adăpostul practicilor abuzive.

Într-o anumită măsură, plata salariului în natură (cu excepția băuturilor spirtoase sau a drogurilor şi substanțelor vătămătoare) poate fi permisă (prin legislație, contract colectiv sau prin sentință judecătorească) dacă aceasta corespunde interesului lucrătorului şi a familiei sale şi foloseşte uzului personal; în schimb, valoarea atribuită acestor prestații trebuie să fie justă şi rezonabilă.

În Convenția nr. 95/1949 găsim dispoziții ce fac referire la reținerile din salariu, care nu sunt autorizate decât în condițiile şi limitele prescrise de lege, contract colectiv sau sentință judecătorească; astfel, nu poate fi reținută sau cedată

---

[135] Dăm în continuare un exemplu ce ni se pare elocvent: în luna iunie 1999, salariul mediu net pe economie exprimat în dolari americani a fost de 96 de dolari, ceea ce înseamnă 3,2 dolari / zi, adică mai puțin cu 80 de cenți decît este pragul absolut al sărăciei, care este definit de Banca Mondială la 4 dolari/zi/om. (Ovidiu Zară citat în Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea – *Dreptul muncii*. Editura ALL BECK, Bucureşti, 2000, nota 2 , pag. 328)

[136] În principiu, salariul se formează pe baza echilibrului dintre cererea şi oferta de muncă; în realitate dimensiunea lui este o rezultantă a negocierilor dintre sindicate, patronat şi guvern.

partea din salariu care este necesară pentru asigurarea întreţinerii angajatului şi familiei sale. Salariul este o creanţă privilegiată în cazul falimentului sau al lichidării judiciare a întreprinderii.

Conferința generală a Organizației Internaționale a Muncii, convocată la Geneva de către Consiliul de administrație al Biroului Internațional al Muncii adoptă la 24iunie 1970 „Convenția asupra fixării salariilor minime[137].” Încă de la primele articole se arată că:

Art. 1. - 1. Orice stat membru al Organizației Internaționale a Muncii care ratifica prezenta convenţie se angajează să stabilească un sistem de salarii minime care să protejeze toate grupurile de salariaţi ale căror condiţii de muncă sunt de asemenea natură încât acestor salariaţi trebuie să li se asigure o protecţie corespunzătoare.

Art. 1. - 2. Autoritatea competentă din fiecare ţara, de acord cu organizaţiile reprezentative ale celor care angajează şi ale lucrătorilor, interesate, dacă acestea există, sau după deplina consultare a acestora, va stabili grupurile de salariaţi care trebuie protejaţi.

Art. 1. - 3. Orice stat membru care ratifica prezenta convenţie este obligat ca, în primul sau raport asupra aplicării convenţiei pe care urmează a-l prezenta în baza art. 22 al Constituţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii, sa facă cunoscut grupurile de salariaţi care nu vor fi protejaţi în virtutea prezentului articol, indicând motivele. În rapoartele ulterioare se va arăta situaţia legislaţiei şi practicei proprii privitoare la grupurile neprotejate, precizându-se în ce măsură s-a dat urmare sau ce urmare se propune a se da convenţiei privitoare la aceste grupuri.

Această convenţie urmăreşte să stabilească un **sistem de salarii minime** care să protejeze toate grupurile de salariaţi ale căror condiţii de muncă sunt de asemenea natură încât acestor salariaţi trebuie să li se asigure o protecţie corespunzătoare împotriva salariilor excesiv de scăzute; ea a adus o contribuţie preţioasă la protejarea grupurilor de salariaţi defavorizaţi.

În cuprinsul articolului 2 (paragraful întâi) este stipulat că: „Salariile minime vor avea putere de lege şi nu vor putea fi scăzute; neaplicarea lor va duce la aplicarea de sancţiuni corespunzătoare, penale sau de alta natură, persoanei sau persoanelor responsabile”. Sub rezerva dispoziţiilor celor de mai sus, libertatea de negociere colectiva va trebui să fie pe deplin respectată.

Conform art. 3, elementele care se iau în considerare pentru a determina nivelul **salariilor minime** vor cuprinde, pe măsura posibilităţilor şi ţinându-se seama de practică şi condiţiile naţionale, următoarele:

a) nevoile lucrătorilor şi ale familiei lor faţă de nivelul general al salariilor în ţară, costul vieţii, prestaţiile de securitate socială şi nivelele de trai ale altor grupuri sociale;

[137] Adoptată de România prin Decretul 83 din 23 iulie 1975 privind ratificarea unor conventii ale Organizatiei Internaționale a Muncii (Publicat in Buletin Oficial nr. 86 din 2 august 1975)

b) factorii de ordin economic, inclusiv cerințele dezvoltării economice, productivitatea şi interesul care există pentru a realiza şi a menține un înalt nivel de folosire a forței de muncă.

La art. 4. - 1. se arată că statele membru care au ratificat prezenta convenția trebuie să instituie şi să mențină metode adaptate condițiilor şi nevoilor tării, permițând fixarea şi corectarea din timp în timp a salariilor minime care se plătesc grupurilor de salariați protejați.

Ținându-se seama de natura metodelor existente de fixare a salariilor minime, se vor lua totodată măsuri care să permită ca la aplicarea directă a respectivelor metode să participe:

a) reprezentanții organizațiilor interesate ale celor care angajează şi ale lucrătorilor sau, în absența unor astfel de organizații, reprezentanții interesați ai celor care angajează şi ai lucrătorilor, aceasta participare trebuind sa se efectueze pe baza de egalitate;

b) persoane cărora le este recunoscută competența de a reprezenta interesele generale ale țării şi care vor fi numite după consultarea deplină a organizațiilor reprezentative interesate ale celor care angajează şi ale lucrătorilor, acolo unde aceste organizații există şi unde o astfel de consultare este conformă cu legislația sau practica națională.

Se vor lua măsuri pentru consultarea deplină a organizațiilor reprezentative ale celor care angajează şi ale lucrătorilor sau a reprezentanților celor care angajează şi a lucrătorilor interesați, asupra stabilirii şi aplicării metodelor arătate mai sus sau asupra modificărilor ce ar urma să fie aduse acestora.

Totodată se arată foarte clar că salariile minime au forță de lege, însoțită de sancțiuni. Pentru a asigura aplicarea efectivă a tuturor dispozițiilor relative la salariile minime, se vor lua măsuri corespunzătoare, cum ar fi un sistem adecvat[138] de inspecție, completat prin orice alte măsuri necesare.

S.8. Reglementarea salarizării în dreptul intern.

Codul muncii (Legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003) reglementează instituția salarizării în cuprinsul Titlului IV. Conform art. 154 alin (2) „pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani".

Salariul cuprinde salariul de bază, indemnizațiile, sporurile, precum şi alte adaosuri. Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/şi colective[139] între angajator şi salariați sau reprezentanți ai acestora. El se stabileşte pentru fiecare salariat în raport cu calificarea, importanța şi complexitatea lucrărilor ce revin postului în care este încadrat, cu pregătirea şi competența profesională. Salariul

[138] A se vedea, Convenția nr. 131 din 24 iunie 1970 a Organizației Internaționale a Muncii (Convenție asupra fixării salariilor minime), articolul 5.

[139] A se vedea, Constitutia Romaniei Art. 38 - (5) : „Dreptul la negocieri colective în materie de muncă şi caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate.

este confidențial, angajatorul având obligația de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidențialității.

În scopul promovării intereselor şi apărării drepturilor salariaților, confidențialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanților salariaților, în strictă legătură cu interesele acestora şi în relația lor directă cu angajatorul.

Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2005-2006 cuprinde o serie de prevederi referitoare la salarizare în capitolul IV (Salarizarea şi alte drepturi băneşti).

S.9. Sistemul de salarizare

S.10. Noțiunea şi principiile sistemului de salarizare

Sistemul de salarizare implică existența unui ansamblu organizat în părți componente care, păstrându-şi individualitatea, sunt în interdependență, realizându-se astfel aspectul de totalitate şi integralitate.

Ca noțiune a dreptului român, „*sistemul de salarizare* este ansamblul normelor prin care sunt stabilite principiile, obiectivele, elementele şi formele salarizării muncii, reglementând totodată şi mijloacele , metodele şi instrumentele de înfăptuire ale acestora, prin determinarea condițiilor de stabilire şi acordare a salariilor (salariul de bază, adaosurile şi sporurile la acest salariu)[140].

S. 11.**Principiile sistemului de salarizare.**

Legislația în materie de salarizare este prolifică; cu toate acestea, în literatura juridică de specialitate au fost reținute mai multe principii ale sistemului de salarizare.

În lucrarea sa, „*Tratat elementar de drept al muncii*", Ion Traian Ştefănescu[141] încearcă o sistematizare a principiilor sistemului de salarizare astfel:

- la muncă egală, salariu egal;
- diferențierea salarizării după: nivelul studiilor, în raport cu funcția (meseria) îndeplinită şi condițiile de muncă; cantitatea şi calitatea muncii (după performanța individuală); în funcție de sistemul de activitate (bugetar şi , respectiv concurențial);
- stabilirea prin act normativ a salariului minim brut pe țară;
- absența, de regulă, a plafonării prin lege a salariilor la nivelul lor superior (cu excepția unităților bugetare şi regiilor autonome de interes deosebit);

[140] Cf. Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea – *Dreptul muncii*. Editura ALLBECK, Bucureşti, 2000, pag. 336.
[141] A se vedea, Ion Traian Ştefănescu, *Tratat elementar de drept al muncii*, pag. 284.

- stabilirea, de regulă, a sistemului de salarizare şi a salariilor prin negociere colectivă sau/şi individuală (cu excepția sectorului bugetar în ceea ce priveşte salariile de bază);

În ceea ce ne priveşte, reținem următoarele **principii ale sistemului de salarizare:**

a) principiul negocierii salariilor;
b) principiul prestabilirii salariilor personalului din unitățile bugetare, instituțiile şi autoritățile publice, precum şi regiile autonome cu specific deosebit, prin acte normative;
c) principiul egalității de tratament: la muncă egală salariu egal; la muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații;
d) principiul confidențialității;
e) principiul nediscriminării.
f) principiul indexării şi compensării salariilor;
g) principiul diferențierii salariilor în raport cu nivelul studiilor, funcția îndeplinită, cantitatea şi calitatea muncii, condițiile de muncă.

S. 12. Principiul negocierii salariilor

Legea Fundamentală a României consfinţeşte la art. 41 pct. (5) următoarele: „Dreptul la negocieri colective în materie de muncă şi caracterul obligatoriu al convențiilor colective sunt garantate”. Negocierea salariilor este o consecință a acestui principiu constituțional.

Legea 130 din 16 octombrie 1996 privind contractul colectiv de muncă[142] - la art.1. - (1) dispune : „Contractul colectiv de muncă este convenția încheiată între patron sau organizația patronală, pe de o parte, şi salariați, reprezentați prin sindicate ori în alt mod prevăzut de lege, de cealaltă parte, prin care se stabilesc clauzele privind condițiile de muncă, **salarizarea**, precum şi alte drepturi şi obligații ce decurg din raporturile de muncă. ”

Cum putem observa, obiectul negocierilor colective îl constituie reglementarea de principiu a salarizării angajaților cărora le sunt aplicabile contractele colective, iar obiectul negocierilor individuale purtate cu prilejul încheierii contractului individual de muncă este stabilirea concretă a salariului persoanei în cauză.

Potrivit Contractului colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2002 - 2003, încheiat conform **art. 10** şi **art. 11** din Legea nr. 130/1996, confederațiile sindicale, în numele salariaților şi reprezentanților patronilor au stabilit: formele de organizare a muncii şi de salarizare; coeficienții minimi de ierarhizare; sporurile pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase, nocive, precum şi pentru vechime în muncă şi orele suplimentare; condițiile de indexare şi de plată a salariilor; adaosurile la salariul de bază etc.

[142] Republicată în Monitorul Oficial nr. 184 din 19 mai 1998

Pe baza reglementărilor legale, a prevederilor contractelor colective de muncă, se desfăşoară negocierea individuală pentru stabilirea **salariului fiecărei persoane în parte.**

S.13. Salariul minim garantat

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată, corespunzător programului normal de muncă, se stabileşte prin hotărâre a Guvernului, după consultarea sindicatelor şi a patronatelor. În cazul în care programul normal de muncă este, potrivit legii, mai mic de 8 ore zilnic, salariul de bază minim brut orar se calculează prin raportarea salariului de bază minim brut pe țară la numărul mediu de ore lunar potrivit programului legal de lucru aprobat.

Angajatorul nu poate negocia şi stabili salariu de bază prin contractul individual de muncă sub salariul de bază minim brut orar pe țară.

Angajatorul este obligat să garanteze în plată un salariu brut lunar cel puțin egal cu salariul de bază minim brut pe țară. Aceste dispoziții se aplică şi în cazul în care salariatul este prezent la lucru, în cadrul programului, dar nu poate să îşi desfăşoare activitatea din motive neimputabile acestuia, cu excepția grevei.

Salariul de bază minim brut pe țară garantat în plată este adus la cunoştință salariaților prin grija angajatorului.

Pentru salariații cărora angajatorul, conform contractului colectiv sau individual de muncă, le asigură hrană, cazare sau alte facilități, suma în bani cuvenită pentru munca prestată nu poate fi mai mică decât salariul minim brut pe țară prevăzut de lege.

S.14. Principiul stabilirii salariilor personalului din autoritățile şi instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugete locale şi bugetele fondurilor speciale prin acte normative.

În articolul 157 - (2) a Codului muncii se prevede că : „Sistemul de salarizare a personalului din autoritățile şi instituțiile publice finanțate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale şi bugetele fondurilor speciale se stabileşte prin lege, cu consultarea organizațiilor sindicale reprezentative”.

Stabilirea salariilor pentru această categorie de personal (şi care face obiectul unei excepții de la principiul negocierii[143] prevăzut la art. 157-1 din Codul muncii) **se constituie într-un principiu distinct** al sistemului de salarizare.

La aceste excepții trebuie adăugate[144] şi altele care privesc salarizarea personalului unor organisme constituționale sau instituții autonome, înființate prin lege.

---

[143] A se vedea, Codul Muncii Art. 157- (1) Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/şi colective între angajator şi salariați sau reprezentanți ai acestora..

S.15. Principiul egalității de tratament: la muncă egală salariu egal

Acest principiu este înainte de toate consacrarea principiului constituțional[145] care prevede egalitatea salarizării pentru o muncă egală, dintre bărbați şi femei. Principiul menționat este consacrat în plenitudinea lui de art. 5 – (1) şi (2) şi de art. 6 – (2) din codul muncii din 24 ianuarie 2003 (legea nr. 53 din 24 ianuarie 2003). În cadrul relațiilor de muncă funcționează principiul egalității de tratament față de toți salariații şi angajatorii.

Este interzisă orice discriminare directă sau indirectă față de un salariat, bazată pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală

Prin lege, tuturor salariaților care prestează o muncă le sunt recunoscute dreptul la plată egală pentru muncă egală, dreptul la negocieri colective, dreptul la protecția datelor cu caracter personal, precum şi dreptul la protecție împotriva concedierilor nelegale.

Dintre numeroasele reglementări internaționale în care acest principiu al egalității de tratament este proclamat amintim: Carta Socială Europeană; Pactul internațional cu privire la drepturile economice, sociale şi culturale; Convenția internațională privind eliminarea tuturor formelor de discriminare rasială; Carta comunitară a drepturilor fundamentale ale muncitorilor etc.

Principiul „la muncă egală, salariu egal" îşi găseşte o aplicare deplină nu numai în actele normative, ci şi în contractele colective de muncă. Cu toate că nu mai sunt înscrise prevederi exprese în această direcție, aplicarea concretă a acestui principiu este asigurată prin soluțiile unice nediscriminatorii. În actele normative sau contractele colective de muncă uneori există soluții de protecție suplimentară, mai ales în cazul femeilor şi tinerilor (de exemplu, indemnizație de naştere, indemnizație de instalare pentru absolvenți etc.).

S.16. Principiul confidențialității.

Principiul confidențialității derivă din caracterul individual, personal al contractului individual de muncă.

Confidențialitatea salariului poate fi privită ca o măsură de protecție a salariatului, care poate fi ferit astfel de anumite presiuni venite din partea societății, inclusiv a colegilor de la locul de muncă, presiuni care ar putea influența negativ procesul muncii.

---

[144] Ne referim la : Curtea Constituțională, Curtea de Conturi, Avocatul Poporului, Consiliul Legislativ, Consiliul Național al Audiovizualului, Consiliul Concurenței, Comisial de Valori Mobilare etc.

[144] Art. 38 - (4) „La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații ".

55 Art. 38 alin. 4 din Constituție prevede: „La muncă egală, femeile au salariu egal cu bărbații".

Pe de altă parte, confidenţialitatea salariului poate fi şi un mijloc de stimulare a salariaţilor de către angajator, acesta putând plăti salarii diferenţiate în funcţie de rezultatele muncii fiecăruia.

Potrivit prevederilor art. 158 din Codul muncii **salariul este confidenţial**, angajatorul având obligaţia de a lua măsurile necesare pentru asigurarea confidenţialităţii. În ultima vreme, angajatorii au început să renunţe la sistemul de plată a salariilor pe liste, folosind ca mijloc de plată card-ul de debit bancar.

În scopul promovării intereselor şi apărării drepturilor salariaţilor, confidenţialitatea salariilor nu poate fi opusă sindicatelor sau, după caz, reprezentanţilor salariaţilor, în strictă legătură cu interesele acestora şi în relaţia lor directă cu angajatorul. Aceasta este o prevedere de excepţie de la principiul confidenţialităţii promovată tocmai în vederea apărării intereselor salariaţilor de către sindicat.

S.17. **Principiul nediscriminării.**

Prin lege[146] s-a dispus că la stabilirea şi la acordarea salariului_**este interzisă orice discriminare** pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenenţă naţională, rasă, culoare, etnie, religie, opţiune politică, origine socială, handicap, situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori activitate sindicală.[147]

S.18. Formele de salarizare.

Forma de salarizare constă în **principiile** şi **metodele** prin care se determină mărimea şi dinamica salariului individual, toate acestea făcând legătura între mărimea rezultatelor unei unităţi economice, partea ce revine salariaţilor din aceste rezultate şi munca prestată de salariaţi.

Practica economico-socială cunoaşte trei forme principale de salarizare: în regie, în acord şi mixtă.

Salarizarea în regie asigură remunerarea salariului după timpul lucrat, fără a se preciza, în contractul de muncă, cantitatea de muncă pe care angajatul trebuie să o efectueze în unitatea de timp. Evident, un anumit volum de efort este presupus prin însăşi decizia utilizatorului de a constitui locul de muncă în cauză. În acest caz, ceea ce se negociază este **salariul orar**. Accentul pus pe **ora de muncă** are o

---

[146] A se vedea, codul muncii din 24 ianuarie 2003 (LEGEA nr. 53 din 24 ianuarie 2003), Titlul I, Art. 154 – (3)

[147] A se vedea şi contract colectiv de muncă 1285/12 din 17 iunie 2002 - Contract colectiv de muncă unic la nivel naţional pe anul 2002 - 2003, încheiat conform art. 10 şi art. 11 din Legea nr. 130/1996, republicată, înregistrat la Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale cu nr. 1285/12/17.06.2002. Potrivit cap I – art.2- (3) *„La angajare şi la stabilirea drepturilor individuale, angajatorii vor asigura egalitatea de şanse şi tratament pentru toţi salariaţii, fără discriminări directe sau indirecte, pe bază de rasă, naţionalitate, etnie, limbă, religie, categorie socială, convingeri, sex, orientare sexuală sau orice alt criteriu care are ca scop sau efect restrângerea sau înlăturarea recunoaşterii, folosinţei sau exercitării drepturilor decurgând din contractele colective de muncă.* ”

mare importanță pentru menținerea unei anumite intensități a muncii. Sistemul salarizării în regie se aplică în acele sectoare economice în care nu este posibil o normare riguroasă a contribuției fiecărui lucrător în parte.

Salarizarea în acord constă în stabilirea drepturilor în bani ale persoanei, pe operații, pe activități desfășurate, pe număr de bunuri produse. Durata timpului de muncă pe care-l va cheltui fiecare pentru efectuarea unei operații, a unui bun, nu este fixată în contract; aceasta este dată însă de ritmul general al muncii în întreprindere, de nevoia de sincronizare a activităților diferitelor secții. În genere, acest sistem de salarizare este preferabil celui în regie. Aceasta şi pentru angajator, dar şi pentru cei mai mulți dintre angajați. Numai că adoptarea lui presupune unele premise tehnico-organizatorice, care nu se întâlnesc în orice întreprindere.

Acordul poate fi individual şi colectiv. Tariful practicat şi convenit pentru executarea unei operații poate fi simplu, progresiv sau mixt.

Salarizarea mixtă se caracterizează printr-o remunerare stabilă pe unitatea de timp, suma ce se acordă însă în funcție de îndeplinirea unor condiții tehnice, tehnologice, de organizare etc. Fiecare condiție este cuantificată printr-un tarif. Ca urmare, mărimea salariului ce revine persoanei devine variabilă, ca în cazul salarizării în acord.

Oricât de perfecționate ar fi formele de salarizare, oricât de bine ar fi ele mediatizate, modul concret de aplicare a uneia sau alteia dintre acestea a fost, este şi va mai fi contestată de salariați. Sunt şi situații când înşişi utilizatorii de muncă salarială cer revederea unor prevederi din formele de salarizare adoptate.

Fiecare dintre aceste forme se aplică într-o mare varietate de subforme. Cauzele cele mai generale ale diversificării modalităților concrete de salarizare rezidă atât în cauzele ce țin de progresul tehnic, de apariția unor noi tipuri de organizare şi conducere a muncii, cât şi de cauze ce vin dinspre noile forme de instituționalizare a luptei salariaților pentru revendicări sindicale etc. Pe baza noilor condiții[148] au fost conturate câteva direcții de îmbunătățire a formelor de salarizare cum sunt: corectarea, participarea, socializarea.

Formele de salarizare sunt acele **modalități sau procedee prin intermediul cărora se evidențiază şi determină rezultatele muncii prestate şi, în consecință, salariul cuvenit persoanei respective [149].**

În art. 38 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2002 – 2003 se prevede:

„ (1) Formele de organizare a muncii şi de salarizare ce se pot aplica sunt următoarele:

a) în regie sau după timp;

---

148 **Corectarea** – vizează creşterea siguranței posesorului resurselor de muncă în confruntarea sa cu utilizatorii şi cu deținătorii de capital. În acest sens se preconizează măsuri de: atenuare a disproporțiilor prea mari dintre salarii, indexare în funcție de rata inflației, acordare de diferite sporuri etc.

Participarea – constă în posibilitatea ca salariații să participe la împărțirea beneficiilor obținute de întreprindere.

Socializarea – presupune un număr de criterii pentru determinarea unor surplusuri peste drepturile băneşti cuvenite pentru munca depusă.

149 Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea – *Dreptul muncii*. Editura ALL BECK, Bucureşti, 2000, pag. 343.

b) în acord;

c) pe bază de tarife sau cote procentuale din veniturile realizate;

d) alte forme specifice unității.

(2) Organizarea muncii şi salarizarea în acord pot avea loc într-una din următoarele forme:

a) acord direct;

b) acord progresiv;

c) acord indirect.

(3) Acordul direct, progresiv sau indirect se poate aplica individual sau colectiv.

(4) Formele de organizare a muncii şi de salarizare ce urmează să se aplice fiecărei activități se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivel de unitate sau, după caz, instituție".

Acelaşi act normativ stabileşte, la art. 40 – (3), **sporurile minime** ce se acordă salariaților cărora li se aplică prevederile acestuia, şi anume:

a) pentru condiții deosebite de muncă, grele, periculoase sau penibile, 10% din salariul de bază;

b) pentru condiții nocive de muncă, 10% din salariul minim negociat la nivel de unitate;

c) pentru orele suplimentare şi pentru orele lucrate în zilele libere şi în zilele de sărbători legale se acordă un spor de 100% din salariul de bază, până la 120 de ore/salariat/an; ceea ce depăşeşte 120 de ore/salariat/an se plăteşte cu un spor de 50% din salariul de bază;

d) pentru vechime în muncă, minimum 5% pentru 3 ani vechime şi maximum 25% la o vechime de peste 20 de ani, din salariul de bază;

e) pentru lucrul în timpul nopții, 25% din salariul de bază;

f) pentru exercitarea şi a unei alte funcții se poate acorda un spor de până la 50% din salariul de bază al funcției înlocuite; cazurile în care se aplică această prevedere şi cuantumul se vor stabili prin negocieri la contractele colective de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități sau unități.

Trebuie însă precizat că sporurile se acordă numai la locurile de muncă unde acestea nu sunt cuprinse în salariul de bază[150]. Prin contractul colectiv de muncă la nivel de ramură, grupuri de unități şi unități pot fi negociate şi alte categorii de sporuri (spor de izolare, spor pentru folosirea unei limbi străine, dacă aceasta nu este cuprinsă în obligațiile postului, etc.).

Potrivit art. 41 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2002 – 2003 **adaosurile la salariul de bază** sunt:

a) adaosul de acord;

b) premiile acordate din fondul de premiere, calculate într-o proporție de minimum 1,5% din fondul de salarii realizat lunar şi cumulat;

c) alte adaosuri, convenite la nivelul unităților şi instituțiilor.

(2) Alte **venituri** sunt:

---

[150] Conform art. 40 – (2) din *Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2002 – 2003.*

a) cota-parte din profit ce se repartizează salariaților, care este de până la 10% în cazul societăților comerciale şi de până la 5% în cazul regiilor autonome;

b) tichetele de masă acordate conform prevederilor legale şi înțelegerii părților.

În aceste condiții patronul trebuie să asigure condițiile necesare realizării de către fiecare salariat a sarcinilor ce îi revin în cadrul programului zilnic de muncă stabilit. În situația în care patronul nu poate asigura pe durata zilei de lucru, parțial sau total, condițiile necesare realizării sarcinilor de serviciu, el este obligat să plătească salariaților salariul de bază pentru timpul cât lucrul a fost întrerupt. În cazuri excepționale, când din motive tehnice sau din alte motive activitatea a fost întreruptă, salariații vor primi 75% din salariul de bază individual avut, cu condiția ca încetarea lucrului să nu se fi produs din vina lor şi dacă în tot acest timp au rămas la dispoziția unității. Prin negocieri la nivelul unității sau instituției se va stabili modul concret de realizare a prevederii de a rămâne la dispoziția unității, prezenți în incinta unității în aşteptarea reluării activității sau la domiciliu, de unde să poată fi convocați de unitate[151]. În cazurile prevăzute mai sus, salariații beneficiază şi de celelalte drepturi prevăzute de lege pentru astfel de situații.

Formele de salarizare au fost pretutindeni prevăzute în cuprinsul **contractelor de muncă**. Contractele între ofertanții de muncă şi salariați stipulează: numărul de ore ce urmează a fi lucrate, calitatea muncii, pe de-o parte, remunerația ce se plăteşte, pe de altă parte. În fiecare țară există o săptămână standard de muncă, un salariu tarifar orar de referință etc. Aceste elemente contractuale sunt concretizate diferit în funcție de forma de salarizare.

A. Formele salariului de bază.

Formele de salarizare de bază şi cel mai frecvent întâlnite sunt salariul în regie şi salariul de execuție. In cadrul acestor forme exista diferite tipuri de salarizare. Forme speciale sunt, de pilda, comisionul şi participația.

B. **Salariul in regie.**

In cazul salarizării in regie, plata se face in funcție de timpul de muncă. Acesta poate fi exprimat in ore sau in zile, săptămânal sau lunar. Prin fixarea cuantumului salariului (de exemplu a salariului orar) se doreşte realizarea unei anumite norme. Aplicare: salariul real este folosit când:

a) calitatea este mai importanta decât cantitatea (activități de control);
b) randamentul este greu sau imposibil de cuantificat (activități de birou sau de pază);
c) nu exista o continuitate a activității (lucrări de reparații).

Avantaje: presiune mai mica pentru obținerea unor rezultate, calitate mai buna.
Dezavantaje: diferentele de randament nu sunt luate in calcul, un stimulent mai redus pentru creşterea productivității.

C. **Salariul de execuție.**

[151] Art. 42– alin 1-5 din *Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2002 – 2003.*

In cazul salariului de execuție, plata se face în funcție de cantitatea si/sau calitatea muncii prestate. Tipurile de salarii de execuție sunt salariul in acord - care poate fi acord normat sau acord valoric - şi salariul cu prime.

Salariul in acord se compune din salariul tarifar şi adaosul de acord. Din suma ambelor componente rezulta baremul pentru acord. In cazul in care un angajat realizează norma stabilita, salariul lui va fi calculat pe baza acestui barem. În cazul depăşirii producției normate, va avea un câştig în mod corespunzător mai mare. Daca nu realizează producția normata, va câştiga mai puțin.

In funcție de modul de calcul al producției, putem vorbi de acord, pe unitatea de timp şi acord valoric.

In cazul acordului normat, este prevăzut un anumit interval de timp pentru prelucrarea unei piese. Asta înseamnă ca angajatul trebuie sa realizeze operația într-un timp mai scurt pentru a putea câştiga mai mulți bani decât suma prevăzută prin baremul pentru acord.

Aplicare: salariul in acord poate fi folosit când:

-trebuie calculat exact timpul de execuție;

-angajatul poate influența ritmul de munca;

-etapele de execuție se repeta.

Avantaje: câştig mai mare pentru productivitate mai mare, retribuire in funcție de randament.

Dezavantaje: presiune mai mare pentru realizarea obiectivelor (pericol de accidente mai mare, afectare mai puternica a sănătății).

D. Salariul cu prime.

Aceasta este o forma de salarizare unde la salariul de baza se adaugă şi o primă în cazul realizării, respectiv a depăşirii anumitor indicatori. Aceştia pot fi indicatori de calitate, termene de predare, economia de material etc.

Prin salariul cu prime poate fi întrebuințat gradul de utilizare al maşinilor.

E. Comisionul.

Prin comision se înțelege o remunerație pentru munca prestată, calculată în procente. Uzual, aceasta este forma de salarizare folosita pentru agenți, care in cazul încheierii unui contract primesc o anumită cotă procentuală din valoarea contractului, sub forma de comision.

F. Salariul în participație.

La sfârşitul anului, unele întreprinderi le acorda angajaților aşa-numitul salariu in participație, in cazul in care întreprinderea a avut rezultate bune. In acest fel se urmăreşte creşterea interesului angajaților pentru obținerea unor rezultate bune ale întreprinderii şi o mai mare dorința de implicare in activitate.

Secțiunea 19. Modalitățile de salarizare (prin negociere; prin acte normative).

În componența sistemului de salarizare sunt specificate şi **modalitățile de salarizare**, adică procedeele concrete prin care se stabilesc şi se acordă salariile în

raport cu statutul unităţii şi domeniul de activitate. Putem distinge următoarele situaţii:

- salarizare prin negociere – colectivă – în cazul societăţilor comerciale;
- salarizarea personalului unităţilor bugetare şi al regiilor cu specific deosebit care se stabilesc de către Guvern, cu consultarea sindicatelor;
- salarizarea personalului organelor puterii legislative, executive si judecătoreşti, care se stabileşte prin lege ;
- salarizarea conducătorilor de societăţi comerciale şi regii autonome, care se stabilesc de către organele împuternicite să numească aceste persoane;

A. **Salarizarea prin negociere.**

Această modalitate de salarizare este caracteristică nu numai societăţilor comerciale, ci şi altor categorii de angajatori dintre care amintim: regii autonome, altele decât cele cu specific deosebit; companii naţionale; societăţi naţionale; asociaţii, fundaţii, alte persoane juridice şi persoane fizice etc.

În art. 157 din Codul muncii, alin. (1) se legiferează: „Salariile se stabilesc prin negocieri individuale sau/şi colective între angajator şi salariaţi sau reprezentanţi ai acestora”.

Legea nu determină criteriile şi nici nu stabileşte condiţiile în care să se facă negocierea salariilor. Astfel, părţile sunt libere să aleagă orice sistem posibil, cu condiţia să respecte o singură dispoziţie imperativă **- măsură de protecţie a personalului** – care se referă la salariul minim brut pe ţară. Negociatorii, mai ales patronii, trebuie să aibă în vedere că stabilirea unui salariu peste un anumit nivel atrage **un impozit suplimentar**.

În general, sistemul propriu de salarizare al fiecărei unităţi este extrem de diferit, în funcţie de numeroşi factori, printre care: obiectul de activitate, complexitatea activităţii, gradul de dotare tehnică, rentabilitatea, productivitatea muncii, numărul personalului. Un anumit sistem de salarizare se va stabili, de exemplu, într-o unitate de producţie şi altul într-o unitate de prestări servicii; în unităţi având acelaşi obiect de activitate, părţile pot stabili sisteme de salarizare diferite. De asemenea, un anumit sistem va putea fi stabilit într-o regie autonomă sau societate comercială cu capital majoritar de stat şi altul într-o societate comercială cu capital integral privat. Mai mult, chiar în cadrul aceleiaşi categorii de unităţi, din punct de vedere al naturii capitalului, diferenţele de salarizare pot fi notabile. În orice caz însă, sistemul de salarizare ales va trebui să asigure realizarea obiectului de activitate al unităţii în condiţii de eficienţă ridicată.

În art.3 alin (1) din Legea 130 din 16 octombrie 1996 privind contractul colectiv de munca (republicată) se dispune: „Negocierea colectivă va avea ca obiect, cel puţin: salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru şi condiţiile de munca”.

Art.3 alin.(4) Negocierea colectiva, la nivel de unitate, este obligatorie, cu excepţia cazului în care unitatea are mai puţin de 21 de salariaţi”.

În conformitate cu art. 157 din Codul muncii alin. (2), sistemul de salarizare a personalului din autorităţile şi instituţiile publice finanţate integral sau în majoritate de la bugetul de stat, bugetul asigurărilor sociale de stat, bugetele locale şi bugetele fondurilor speciale **se stabileşte prin lege**, cu consultarea organizaţiilor sindicale reprezentative.

B. Salarizarea prin acte normative.

În cazul persoanelor care ocupa funcţii de demnitate publică, precum si persoanelor angajate pe baza de contract individual de munca in sectorul bugetar modul de salarizare este stabilit prin lege sau prin acte normative emise în temeiul legii, aşa încât salariul nu este şi nu poate fi negociat. Acestora li se aplică **Legea 154 din 15 iulie 1998** privind sistemul de stabilire a salariilor de baza in sectorul bugetar si a indemnizaţiilor pentru persoane care ocupa funcţii de demnitate publica publicată in Monitorul Oficial nr.266 din 16iulie1998.

Potrivit art. 5. alin (1) din lege, salariile de baza in sectorul bugetar se stabilesc pe baza următoarelor elemente:

a) valoarea de referinţă universală, care se exprima in lei si care este baza unica de determinare a valorii de referinţă, proprie fiecărui sector de activitate bugetara;

b) indicatorii de prioritate intersectorială, exprimaţi in procente, diferenţiaţi pe domenii de activitate;

c) valori de referinţă sectorială, exprimate in lei, rezultate din înmultirea valorii de referinta universala cu indicatorii de prioritate intersectoriala, utilizate ca:

- baza de calcul pentru configurarea grilelor de intervale specifice sectorului respectiv;
- baza de calcul pentru salariile de bază corespunzatoare grilelor de salarizare specifice;
- baza de calcul al cuantumului indemnizatiei lunare;

d) grila de intervale pentru stabilirea salariilor de baza, pentru functiile specifice fiecarui sector de activitate.

Valoarea de referinta universala, indicatorii de prioritate intersectoriala si valorile de referinţă sectorială sunt prevazute in anexa nr. I. a legii.

La fel, salariile personalului regiilor autonome cu specific deosebit[152], nominalizate de Guvern, se stabilesc în acelaşi mod ca la unităţile bugetare.

.

C. Salarizarea personalului din societăţile comerciale şi regiile autonome.

[152] Sunt regii autonome cu specific deosebit: Administraţia Naţională a Drumurilor, Administraţia Naţională, „Reslav" S.A Galaţi, „Fluvdrag S.A. Giurgiu etc.

În cazul societăților comerciale şi regiilor autonome, altele decât cele cu specific deosebit, salariile se stabilesc prin negocieri colective sau, după caz, individuale, între persoanele juridice sau persoanele fizice care angajează şi salariați ori reprezentanții acestora.

Rezultatele negocierilor sunt consemnate în contractele colective de muncă. În limitele stabilite de contractul colectiv de muncă, prin contractul individual de muncă se stabileşte salariul ce se plăteşte în mod concret fiecărui salariat în parte. Părțile contractului individual de muncă sunt libere să alegă orice cuantum şi orice sistem de salarizare, fiind ținute să respecte o singură dispoziție imperativă ce se referă la respectarea nivelului salariului minim brut.

D. Plata salariului.

Obligația principală a angajatorului este acea de plată a salariului. Aşa cum este se arată în noul **Cod al muncii** la art. 154 alin. (2) „pentru munca prestată în baza contractului individual de muncă fiecare salariat are dreptul la un salariu exprimat în bani”. Totuşi, ca o excepție, la unitățile producătoare de produse agricole, o parte din salariu se poate plăti şi în natură. Plata în natură, stabilită prin negocieri colective în unități, nu poate depăşi 30% din salariu. (Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2002 – 2003, art. 37 alin. 2).

Potrivit art. 41 din Contractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2002 – 2003 „Plata salariilor se face periodic, la datele care se stabilesc prin contractul colectiv de muncă la nivelul unității sau instituției”. În mod obişnuit, salariile se plătesc de două ori pe lună.

Potrivit dispozițiilor art. 161 alin. 1, salariul se plăteşte în bani cel puțin o dată pe lună, la data stabilită în contractul individual de muncă, în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în regulamentul intern, după caz.

Plata salariului se poate efectua prin virament într-un cont bancar, în cazul în care această modalitate este prevăzută în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Plata în natură a unei părți din salariu, în condițiile stabilite la art. 160, este posibilă numai dacă este prevăzută expres în contractul colectiv de muncă aplicabil sau în contractul individual de muncă.

Întârzierea nejustificată a plății salariului sau neplata acestuia poate determina obligarea angajatorului la plata de daune-interese pentru repararea prejudiciului produs salariatului.

Salariul se plăteşte direct titularului sau persoanei împuternicite de acesta.

În caz de deces al salariatului, drepturile salariale datorate până la data decesului sunt plătite, în ordine, soțului supraviețuitor, copiilor majori ai defunctului sau părinților acestuia. Dacă nu există nici una dintre aceste categorii de persoane, drepturile salariale sunt plătite altor moştenitori, în condițiile dreptului comun.

Plata salariului se dovedeşte prin semnarea statelor de plată, precum şi prin orice alte documente justificative care demonstrează efectuarea plății către salariatul îndreptățit.

Statele de plată[153], precum şi celelalte documente justificative se păstrează şi se arhivează de către angajator în aceleaşi condiții şi termene ca în cazul actelor contabile, conform legii.

E. Reținerile din salariu.

Nici o reținere din salariu nu poate fi operată, în afara cazurilor şi condițiilor prevăzute de lege, dispune art. 161 din Codul muncii.

Din salariu se fac următoarele rețineri:

a. contribuția de asigurări sociale, (legea nr.19/2000).
b. contribuția pentru asigurări sociale de sănătate, (O.U.G. nr.150/2002.
c. contribuția la bugetul asigurărilor pentru şomaj, (Legea nr. 76/2002.
d. contribuția pentru plata îndemnizațiilor salariaților pe perioadele de întrerupere a activității în construcții.

De la **angajator din fondul de salarii** se rețin:

a) contribuția de asigurări sociale,(O.U.G. nr. 147/2002)
b) contribuția pentru asigurarea sănătății personalului, (O.U.G. nr. 150/2002).
c) contribuția de asigurări pentru accidente de muncă şi boli profesionale, (Legea nr.346/2002).
d) Contribuția lunară la bugetul asigurărilor pentru şomaj, (Legea 76/2002).[154]

Reținerile cu **titlu de daune** cauzate angajatorului nu pot fi efectuate decât dacă datoria salariatului este **certă, lichidă[155] şi exigibilă**[156] şi a fost constatată ca atare printr-o hotărâre judecătorească definitivă şi irevocabilă.

În cazul pluralității de creditori ai salariatului va fi respectată următoarea ordine:

a) obligațiile de întreținere, conform Codului familiei;
b) contribuțiile şi impozitele datorate către stat;
c) daunele cauzate proprietății publice prin fapte ilicite;
d) acoperirea altor datorii.

---

[153] Statele de plată se păstrează 50 de ani, dispune Legea nr.82/1991.

[154] Potrivit art.111 din Legea nr. 76/20020 privind sistemul asigurărilor pentru şomaj şi stimularea ocupării forței de muncă, încălcarea de către angajator a obligațiilor prevăzute la art.26 alin.1 şi la art. 27, constând în sustragerea de la obligația privind plata contribuțiilor la bugetul asigurărilor pentru şomaj, constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau amendă. I ar conform art. 112, reținerea de către angajator de salariați a contribuțiilor datorate bugetului asigurărilor pentru şomaj şi nevirarea acestora în termen de 15 zile în conturile stabilite potrivit reglementărilor în vigoare constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 6 luni sau cu amendă.

[155] Lichidă înseamnă determinată cu exactitate în valoarea sa.

[156] Să fi ajuns la scadență adică la termenul de plată.

Reţinerile din salariu cumulate nu pot depăşi în fiecare lună **jumătate din salariul net** (art.164 pct.4 din Codul muncii).

Acceptarea fără rezerve a unei părţi din drepturile salariale sau semnarea actelor de plată în astfel de situaţii nu poate avea semnificaţia unei renunţări din partea salariatului la drepturile salariale ce i se cuvin în integralitatea lor, potrivit dispoziţiilor legale sau contractuale (art.165 din C.m.).

S. 20. Dreptul la acţiune cu privire la drepturile salariale.

În conformitate cu prevederile art. 166 alin. (1) din Codul muncii, **dreptul la acţiune** cu privire la **drepturile sal**ariale, precum şi cu privire la **daunele rezultate** din neexecutarea în totalitate sau în parte a obligaţiilor privind **plata** salariilor se **prescrie** în termen de **3 ani** de la data la care drepturile respective erau datorate.

Termenul de prescripţie este întrerupt în cazul în care intervine o recunoaştere din partea debitorului cu privire la drepturile salariale sau derivând din plata salariului**.**

S. 21. Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale.

Capitolul IV din Codul Muncii din 24 ianuarie 2003 este dedicat în întregime acestui subiect. Trebuie spus că s-a urmărit integrarea în textul Codului a **Convenţiei Organizaţiei Internaţionale a Muncii nr. 173 /1992 privind protecţia creanţelor lucrătorilor în caz de insolvabilitate a celui care angajează, precum şi a Directivei Uniunii Europene nr. 80/987/CEE din 20 X 1980 privind armonizarea legislaţiilor statelor membre referitoare la protecţia salariaţilor în cazul insolvabilităţii patronului.**

Potrivit dispoziţiilor noului Cod al muncii Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale este constituit de angajatori; aceştia au obligaţia de a contribui la fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale care rezultă din contractele individuale de muncă, în condiţiile legii. **Fondul de garantare pentru plata creanţelor salariale asigură plata creanţelor care privesc salarizarea**. Angajatorii sunt obligaţi prin lege de a-şi asigura proprii salariaţi contra riscului de neplată a sumelor ce le sunt datorate în executarea contractului de muncă sau ca urmare a încetării acestuia.

Datorită faptului că aceste prevederi au născut luări de poziţie din partea partenerilor sociali, în textul final al Codului muncii se lasă în sarcina unei viitoare legi speciale stabilirea modului de constituire şi utilizare a fondului de garanţie. În art. 168 se arăta totuşi că constituirea şi la utilizarea fondului de garantare pentru plata creanţelor salariale se vor respecta următoarele **principi**i:

a) patrimoniul instituţiilor de administrare a fondurilor trebuie să fie independent de capitalul de exploatare al unităţilor şi trebuie să fie constituit astfel încât asupra acestuia să nu poată fi pus sechestru în cursul procedurii în caz de insolvabilitate;

b) angajatorii trebuie să contribuie la finanțare în măsura în care aceasta nu este acoperită integral de către autoritățile publice;

c) obligația de plată a instituțiilor de administrare a fondurilor va exista independent de îndeplinirea obligației de contribuție la finanțare.

Aşa cum am mai arătat la solicitarea patronatelor înființarea şi funcționarea Fondului de garantare pentru plata creanțelor salariale a fost amânată până la elaborarea şi adoptarea unei legi speciale. Astfel prin O.U.G. nr.65/2005 a fost abrogat art.168 din noul Cod al muncii, iar art.167 a fost reformulat în sensul celor arătate.

S.22. Tichetele de masă.

În completarea drepturilor salariale, la 8 iulie 1998 a fost adoptată Legea nr. 142 privind acordarea tichetelor de masă. Normele de aplicare a acestei legi au fost stabilite de către Guvernul României prin H.G. nr. 5 / 1999[157]. Tichetele de masă se acordă în limita prevederilor bugetului de stat sau, după caz, ale bugetelor locale, pentru unitățile din sectorul bugetar, şi în limita bugetelor de venituri şi cheltuieli aprobate, potrivit legii, pentru celelalte categorii de angajatori.

La art.1. (1) din Legea nr. 142/1998 se prevede că: „Salariații din cadrul societăților comerciale, regiilor autonome şi din sectorul bugetar, precum şi din cadrul unităților cooperatiste şi al celorlalte persoane juridice sau fizice care încadrează personal prin încheiere de contract individual de muncă, denumite în continuare angajator, pot primi o alocație individuala de hrană, acordată sub forma de tichete de masă , suportată integral pe costuri de angajator".

În temeiul acestei legi, angajatorul trebuie să distribuie salariaților tichete de masă, lunar , în ultima decada a fiecărei luni, pentru luna următoare. În condițiile prevăzute de lege angajatorul distribuie, pe salariat, un număr de tichete de masă corespunzător numărului de zile lucrătoare din luna pentru care se face distribuirea. Salariatul poate utiliza, lunar, un număr de tichete de masă cel mult egal cu numărul de zile în care este prezent la lucru în unitate. Tichetele de masa pot fi utilizate numai pentru achitarea mesei sau pentru achiziționarea de produse alimentare. Salariatul poate utiliza maxim două tichete de masă într-o singură zi. Tichetele de masa pot fi utilizate în unități de alimentație publică, cantine-restaurant, bufete, cu care unitățile emitente au contractat prestarea serviciilor respective.

S. 23. Protecția drepturilor salariaților în cazul transferului întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia.

[157] Publicată în Monitorul Oficial nr. 26 din 25 ianuarie 1999.

Consecință a transpunerii în dreptul intern a unei norme[158] comunitare, Codul muncii reglementează prin articolele 169-170 că salariații beneficiază de protecția drepturilor lor în cazul în care se produce un transfer al întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia către un alt angajator.

Drepturile şi obligațiile cedentului, care decurg dintr-un contract sau raport de muncă existent la data transferului, vor fi transferate integral cesionarului.

Transferul întreprinderii, al unității sau al unor părți ale acesteia nu poate constitui motiv de concediere individuală sau colectivă a salariaților de către cedent ori de către cesionar.

După data transferului, cedentul va continua să fie răspunzător în privința obligațiilor izvorâte din raporturile de muncă stabilite înainte de data transferului şi neexecutate la termen.

În acelaşi timp, cedentul şi cesionarul au obligația de a informa concret şi de a consulta, anterior transferului, sindicatul sau, după caz, reprezentanții salariaților cu privire la implicațiile juridice, economice şi sociale asupra salariaților, decurgând din transferul dreptului de proprietate.

[158] În speță, *Directiva Uniunii Europene nr. 2001 / 23 / CE a Consiliului din 12 martie 2001 privind apropierea legislațiilor țărilor membre relative la menținerea drepturilor lucrătorilor în cazul transferurilor întreprinderilor, stabilimentelor sau părților de întreprinderi sau stabilimente.*

TITLUL V
SĂNĂTATEA ŞI SECURITATEA ÎN MUNCĂ

Cap. 1. Consideraţii generale

Una dintre instituţiile importante ale Dreptului muncii este reprezentată de securitatea şi sănătatea în muncă, prezentă atât in legislaţia internaţională cât şi în cea internă în materie.

În analiza acestui domeniu trebuie pornit de la realitatea că protecţia muncii este un principiu constituţional înscris în art. 38 alin 2 din Constituţia României care prevede că „salariaţii au dreptul la protecţia socială a muncii. Măsurile de protecţie privesc securitatea şi igiena muncii, regimul de muncă al femeilor şi al tinerilor, instituirea unui salariu minim pe economie, repausul săptămânal, concediul de odihnă plătit, prestarea muncii în condiţii grele, precum şi alte situaţii specifice.

Este evidentă importanţa acestui domeniu din legislaţia dreptului muncii deoarece scopul său fundamental este apărarea vieţii, integrităţii corporale şi sănătăţii salariaţilor şi a altor persoane participante la procesul de muncă.

Cap.2. Reglementarea protecției muncii în legislația internațională şi în cea internă.

În cadrul convențiilor şi recomandărilor adoptate de către Organizația Internațională a Muncii (OIM), multe dintre ele se referă la securitatea şi igiena muncii. Unele dintre acestea prevăd principiile din domeniul protecției muncii, iar altele se referă la domenii specifice de activitate ori la norme de utilizare la locul de munca a anumitor substanțe.

Dintre acestea se remarcă desigur **Convenția nr. 155/1981 privind securitatea şi sănătatea lucrătorilor,** care prevede cu rang de principiu instituirea unei politici naționale coerente in materia securității şi sănătății lucrătorilor, precum şi asigurarea comunicării şi cooperării la toate nivelurile în acest domeniu. Convenția respectivă se aplică tuturor ramurilor de activitate economică şi tuturor lucrătorilor (inclusiv celor din funcții publice), dar cu posibilitatea unor excepții (navigație maritimă şi pescuit, categorii specifice de lucrători) şi prevede că fiecare stat va trebui, în funcție de condițiile naționale şi în consultare cu organizațiile patronale şi sindicale cele mai reprezentative, **să definească, să pună în aplicare şi să reexamineze periodic** o politică națională coerentă în materia securității, a sănătății lucrătorilor şi a mediului de muncă.

În sensul convenției amintite, termenul „sănătate”, în relație cu munca, nu vizează numai absența bolii şi a infirmității, ci include de asemenea, elementele fizice şi mentale care afectează sănătatea şi sunt legate direct de securitatea şi igiena muncii.

Scopul principal al acestei politici la care se referă convenția trebuie să îl reprezinte **prevenirea** accidentelor şi afectarea sănătății din cauze legate de munca prestată, prin reducerea la minim a riscurilor inerente la locurile de muncă, în măsura în care acest obiectiv este rezonabil şi realizabil.

Convenția defineşte sferele principale de acțiune a unei astfel de politici şi stabileşte o serie de norme destul de detaliate privind acțiunea la nivel național şi la nivel de întreprindere sau unitate.

Trebuie reținută în acest sens cerința de a fi adoptate măsuri legislative, de reglementare sau alte măsuri necesare (inclusiv pregătirea în domeniu), funcționarea unui sistem de inspecție şi existența unor măsuri de prevenire la conceperea şi punerea în funcțiune sa în circulație a maşinilor utilajelor, substanțelor etc.

De asemenea, convenția precizează că angajatorii vor fi obligați să furnizeze îmbrăcăminte şi echipamente de protecție pentru angajați şi să acționeze astfel încât locurile de muncă, maşinile, materialele, procedeele substanțele etc., aflate sub controlul lor să nu prezinte riscuri pentru securitatea şi sănătatea lucrătorilor, în măsura în care aceasta este rezonabil şi practic realizabil.

În acelaşi timp, pentru lucrători (şi reprezentanții lor din întreprindere) se precizează că vor coopera în îndeplinirea obligațiilor angajatorului şi, foarte important, că lucrătorul care se retrage dintr-o situație de muncă (pe care o va semnala imediat) pe care o consideră dintr-un motiv rezonabil că prezintă un

pericol iminent şi grav pentru viaţa sau sănătatea sa va fi protejat faţă de consecinţe nejustificate.

O altă reglementare a OIM cu relevanţă în materie este şi **Convenţia nr. 161/1985 privind serviciile de sănătate la locurile de muncă.** Principalul obiectiv al acesteia este să favorizeze sănătatea mentală şi fizică a lucrătorilor prin asigurarea unui mediu de lucru sigur, salubru şi bine adaptat printr-un serviciu preventiv.

Potrivit acestei convenţii, serviciile de sănătate la locurile de muncă, cu rol esenţial preventiv şi de consiliere, trebuie să fie instituite – prin lege, contract colectiv sau altă cale acceptată – în mod progresiv în beneficiul tuturor lucrătorilor, în cadrul unei politici naţionale coerente cu consultarea celor mai reprezentative organizaţii ale patronilor şi lucrătorilor.

Serviciile de sănătate la locurile de muncă pot fi organizate de către administraţia publică sau de securitate socială ori de alt organism abilitat pentru a fi în măsură să deservească o întreprindere sau mai multe în acelaşi timp. Patronii, lucrătorii şi reprezentanţii lor trebuie să coopereze şi să participe la punerea în practică a prevederilor în acest domeniu.

Potrivit convenţiei respective astfel de servicii au drept principală sarcină identificarea şi evaluarea riscurilor de sănătate la locurile de muncă, supravegherea mediului şi a practicilor de muncă, precum şi sănătatea lucrătorilor în relaţie cu munca. Aceste servicii trebuie să acorde consultanţă în materie, favorizând adaptarea la muncă a lucrătorilor şi totodată, informarea, formarea şi educarea lor în acest domeniu. Supravegherea sănătăţii lucrătorilor în relaţie cu munca trebuie să fie gratuită şi efectuată, pe cât posibil în timpul orelor de lucru. În acelaşi timp această activitate nu trebuie să antreneze vreo diminuare a câştigurilor salariaţilor.

O altă reglementare în materie este **Convenţia OIM nr. 148/1977 privind mediul de lucru**, care urmăreşte să elimine într-o manieră generală, dar şi în măsura posibilităţilor, orice risc generat de poluarea aerului, zgomotului şi vibraţiilor la locurile de muncă. În acest scop trebuie aplicate măsuri tehnice la instalaţii şi utilizate procedee tehnologice noi, iar când aceasta nu va fi posibil riscurile vor fi preîntâmpinate prin măsuri complementare de organizare a lucrului. Controlul aplicării acestor măsuri trebuie asigurat prin serviciile de inspecţie.

În cadrul **Uniunii Europene** se acordă o atenţie deosebită protecţiei muncii fapt evidenţiat de prezenţa în **art. 118 al Tratatul de la Roma**, care a pus bazele înfiinţării Comunităţii Economice Europene, a prevederii care stabilea necesitatea cooperării între statele membre în diverse probleme, prevenirea accidentelor şi bolilor profesionale fiind expres reţinută. Ulterior prin **Tratatul de la Amsterdam** s-a redefinit acest obiectiv ca fiind „ameliorarea, în particular, a mediului de muncă pentru protejarea sănătăţii şi a securităţii forţei de muncă". **Art. 118 A**, adăugat prin **Tratatul de la Maastricht** stabileşte că statele membre s-au angajat să promoveze în special ameliorarea mediului de muncă, pentru a proteja securitatea şi sănătatea forţei de muncă şi au stabilit drept obiectiv armonizarea, prin progres, a condiţiilor existente în acest domeniu.

În aplicarea acestor dispoziţii cu caracter de principiu, au fost adoptate de-a lungul anilor o serie de directive, dintre care pot fi amintite cu titlu exemplificativ:

- *Directiva – cadru nr.89/391,* privind introducerea unor măsuri pentru încurajarea îmbunătăţirilor în domeniul sănătăţii şi securităţii lucrătorilor;
- *Directiva nr.92/85,* privind introducerea măsurilor de încurajare a îmbunătăţirii securităţii şi sănătăţii în muncă a lucrătoarelor gravide, lăuze sau care alăptează;
- *Directiva – cadru nr.94/33,* referitoare la protecţia tinerilor în muncă.[159]

În virtutea Acordului de asociere a României la Uniunea Europeană, care la art. 69 al Capitolului III privind armonizarea legislaţiei prevede că „ o condiţie importantă a integrării economice a României în Comunitate este armonizarea legislaţiei prezente şi viitoare a României cu cea a Comunităţii. România se va strădui ca legislaţia sa să devină gradual cu cea a Comunităţii.", în procesul adoptării legii – cadru româneşti a protecţiei muncii s-a ţinut cont de legislaţia comunitară în materie.

Secţiunea 1. Protecţia muncii

În sistemul juridic din România, **Legea protecţiei muncii nr. 90 / 1996,** cu modificările şi completările ulterioare[160], elaborată cu sprijinul Uniunii Europene, este legea-cadru care reglementează acest domeniu. Pentru aplicarea dispoziţiilor acestei legi a fost emis **Ordinul ministrului muncii şi protecţiei sociale nr.388/1996** care stabileşte normele metodologice de aplicare a dispoziţiilor legii menţionate.

Totodată, **Codul muncii** conţine în **Titlul V, „Sănătatea şi securitatea în muncă",** dispoziţii cu incidenţă în materie la care se adaugă prevederile oricărui alt act normativ, inclusiv contractele colective de muncă, indiferent de domeniul de reglementare dacă se referă la protecţia muncii[161]. În acest context trebuie evidenţiate normele de protecţie şi securitate a muncii elaborate de Ministerul Muncii Solidarităţii Sociale şi Familiei, precum şi Normele de medicină a muncii, aprobate de ministrul sănătăţii prin **Ordinul nr.1957/1995.**

Întregul sistem normativ în acest domeniu este structurat în aplicarea următoarelor **idei** de bază[162]:

Protecţia muncii – drept fundamental al tuturor participanţilor la procesul de muncă.

Aşa cum prevede alin. 2 al art. 1 din Legea nr.90/1996, normele de protecţie a muncii reprezintă un sistem unitar de măsuri şi reguli aplicabile tuturor participanţilor la procesul de muncă. Pentru realizarea acestui drept, prin legea-cadru, sunt impuse obligaţii în sarcina agenţilor economici şi a angajaţilor lor şi sunt stabilite organele specializate ale administraţiei de stat care supraveghează modul în care unităţile şi salariaţii aplică şi respectă normele de protecţia muncii.

[159] Vezi şi *Infra,* pag. 261-265
[160] Republicată în Monitorul Oficial nr.47/29.01.2001.
[161] Codul muncii art.172, alin (1).
[162] Clasificare preluată din broşura *Sistemul legislativ al protecţiei muncii în România,* MMPS, 1996, p. 7-9.

În concluzie, activitatea de protecția muncii nu este facultativă, ci obligatorie în toate domeniile vieții economico-sociale, iar statul asigură controlul îndeplinirii legislației în materie.

S.2. Legătura indisolubilă dintre dreptul la muncă şi protecția muncii

Dreptul la muncă este consacrat de către Constituție în art. 38 ca un drept fundamental cetățenesc aflat în strânsă corelație cu dreptul angajaților la protecție socială.

S.3. Integrarea protecției muncii în procesul de muncă.

Reprezintă un principiu derivat din Legea protecției muncii, care prevede că la locul de muncă obligația şi răspunderea pentru realizarea măsurilor de protecția măsurilor de protecția muncii revin persoanelor cu atribuții de organizare şi conducere a proceselor de muncă.

S. 4. Caracterul preventiv al protecției muncii.

În mod evident protecția muncii are un caracter preventiv, rolul ei fiind de preîntâmpina producerea accidentelor de muncă şi/sau îmbolnăvirile profesionale, iar acest obiectiv se realizează inclusiv prin stabilirea şi aplicarea diferitelor forme de răspundere juridică pentru încălcarea normelor de protecția muncii.

S.5. Abordarea prevenirii accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale ca problemă unică

Legiuitorul a tratat prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale ca problemă unică, deoarece din punct de vedere al cauzelor determinante, al subiecților susceptibili să le suporte, precum şi al măsurilor şi mijloacelor de prevenire sau combatere , situațiile de accidentare şi de îmbolnăvire profesională sunt identice. Mai mult, în numeroase cazuri acelaşi factor de risc – cauză, poate conduce, în funcție de condițiile concrete, fie la accident de muncă, fie la boală profesională. În acest fel s-a evitat şi realizarea a două sisteme distincte de acte juridice pentru probleme comune. Dimpotrivă, prin legea-cadru se defineşte scopul protecției muncii ca fiind prevenirea accidentelor de muncă şi a îmbolnăvirilor profesionale, iar măsurile obligatorii care vizează realizarea acestui obiectiv sunt instituite prin norme comune (normele de protecția muncii sunt măsuri care conduc atât la eliminarea accidentelor, cât şi a îmbolnăvirilor profesionale).

S. 6. Principiile protecției muncii.

Protecția muncii, conform legii-cadru[163], constituie un ansamblu de activități instituționalizate care au drept scop asigurarea celor mai bune condiții în desfăşurarea procesului de muncă, apărarea vieții, integrității corporale şi sănătății salariaților, precum şi a altor persoane participante la procesul de muncă.

Normele si normativele de protecție a muncii pot stabili[164]:

a) măsuri generale de protecție a muncii pentru prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale, aplicabile tuturor angajatorilor;

b) măsuri de protecție a muncii, specifice pentru anumite profesii sau anumite activități;

c) măsuri de protecție specifice, aplicabile anumitor categorii de personal;

d) dispoziții referitoare la organizarea si funcționarea unor organisme speciale de asigurare a securității si sănătății în muncă.

La adoptarea şi punerea în aplicare a măsurilor prevăzute în acest scop se va ține seama de următoarele principii generale de prevenire:[165]

a) evitarea riscurilor;

b) evaluarea riscurilor care nu pot fi evitate;

c) combaterea riscurilor la sursă;

d) adaptarea muncii la om, în special în ceea ce priveşte proiectarea locurilor de muncă şi alegerea echipamentelor şi metodelor de muncă şi de producție, în vederea atenuării, cu precădere, a muncii monotone şi a muncii repetitive, precum si a reducerii efectelor acestora asupra sănătății;

e) luarea în considerare a evoluției tehnicii;

f) înlocuirea a ceea ce este periculos cu ceea ce nu este periculos sau cu ceea ce este mai puțin periculos;

g) planificarea prevenirii;

h) adoptarea măsurilor de protecție colectivă cu prioritate față de măsurile de protecție individuală;

i) aducerea la cunoştința salariaților a instrucțiunilor corespunzătoare.

S.7. Obligațiile angajatorului.

Obligațiile angajatorului sau ale conducerii persoanei juridice şi ale persoanei fizice sunt prevăzute atât în Codul muncii[166], cât şi în Legea protecției muncii[167], iar dintre cele mai importante pot fi amintite următoarele:

- Angajatorul are obligația să ia toate măsurile necesare pentru protejarea vieții si sănătății salariaților; această obligație prevăzută de art. 171 alin. 1 din noul Cod al muncii a fost abrogată prin O:U.G. nr.65/2005 motivat de faptul că are un caracter prea general.

[163] Legea nr. 90/1996, art. 1
[164] Codul muncii art. 172, alin (2)
[165] Codul muncii, art. 173, alin. (2)
[166] Codul muncii, art. 171, 173 alin (1), 174 - 178
[167] Legea nr.90/1996 art. 18

- Angajatorul are obligația să asigure securitatea si sănătatea salariaților în toate aspectele legate de muncă.
- Dacă un angajator apelează la persoane sau servicii exterioare, aceasta nu îl exonerează de răspundere în acest domeniu.
- Obligațiile salariaților în domeniul securității si sănătății în muncă nu pot aduce atingere responsabilității angajatorului.
- Măsurile privind securitatea şi sănătatea în muncă nu pot să determine, în nici un caz, obligații financiare pentru salariați.
- În cadrul propriilor responsabilități angajatorul va lua măsurile necesare pentru protejarea securității şi sănătății salariaților, inclusiv pentru activitățile de prevenire a riscurilor profesionale, de informare şi pregătire, precum şi pentru punerea în aplicare a organizării protecției muncii şi mijloacelor necesare acesteia.
- Angajatorul răspunde de organizarea activității de asigurare a sănătății si securității în muncă.
- În cuprinsul regulamentelor interne sunt prevăzute în mod obligatoriu reguli privind securitatea şi sănătatea în muncă.
- În elaborarea măsurilor de securitate şi sănătate în muncă angajatorul se consultă cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, precum şi cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă.
- Angajatorul are obligația să asigure toți salariații pentru risc de accidente de muncă şi boli profesionale, în condițiile legii.
- Angajatorul are obligația să organizeze instruirea angajaților săi în domeniul securității si sănătății în muncă.
- Instruirea se realizează periodic, prin modalități specifice stabilite de comun acord de către angajator, împreună cu comitetul de securitate şi sănătate în muncă şi cu sindicatul sau, după caz, cu reprezentanții salariaților.
- Această instruire se realizează obligatoriu în cazul noilor angajați, al celor care îşi schimbă locul de muncă sau felul muncii şi al celor care îşi reiau activitatea după o întrerupere mai mare de 6 luni. În toate aceste cazuri instruirea se efectuează înainte de începerea efectivă a activității.
- Instruirea este obligatorie şi în situația în care intervin modificări ale legislației în domeniu.
- Locurile de muncă trebuie să fie organizate astfel încât să garanteze securitatea şi sănătatea salariaților.
- Angajatorul trebuie să organizeze controlul permanent al stării materialelor, utilajelor şi substanțelor folosite în procesul muncii, în scopul asigurării sănătății şi securității salariaților.
- Angajatorul răspunde pentru asigurarea condițiilor de acordare a primului ajutor în caz de accidente de muncă, pentru crearea condițiilor de preîntâmpinare a incendiilor, precum şi pentru evacuarea salariaților în situații speciale şi în caz de pericol iminent.

- Pentru asigurarea securității si sănătății în muncă instituția abilitată prin lege poate dispune limitarea sau interzicerea fabricării, comercializării, importului ori utilizării cu orice titlu a substanțelor şi preparatelor periculoase pentru salariați.
- Inspectorul de muncă poate, cu avizul medicului de medicină a muncii, să impună angajatorului să solicite organismelor competente, contra cost, analize si expertize asupra unor produse, substanțe sau preparate considerate a fi periculoase, pentru a cunoaste compozitia acestora si efectele pe care le-ar putea produce asupra organismului uman.
- Angajatorul trebuie să adopte, din faza de cercetare, proiectare şi execuție a construcțiilor, a echipamentelor tehnice precum şi la elaborarea tehnologiilor de fabricație, soluții conforme normelor de protecție a muncii, prin a căror aplicare să fie eliminate riscurile de accidentare şi de îmbolnăvire profesională a salariaților şi a altor persoane participamte la procesul de muncă.
- Stabileşte măsurile tehnice, sanitare şi organozatorice de protecție a muncii, corespunzător condițiilor de muncă şi factorilor de mediu specifici unității.
- Stabileşte pentru salariați şi pentru ceilalți participanți la procesul de muncă atribuțiile şi răspunderea ce le revin în domeniul protecției muncii, corespunzător funcțiilor exercitate.
- Elaborează reguli proprii pentru aplicarea normelor de protecție a muncii, corespunzător condițiilor în care se desfăşoară activitatea la locurile de muncă;
- Asigură şi controlează, prin compartimente specializate sau prin personalul propriu, cunoaşterea şi aplicarea de către toți salariații şi participanții la procesul de muncă, a măsurilor tehnice, sanitare şi organizatorice stabilite, precum şi a prevederilor legale în domeniul protecției muncii.
- Asigură informarea oricărei persoane, anterior angajării în muncă, asupra riscurilor la care aceasta este expusă la locul de muncă, precum şi asupra măsurilor de prevenire necesare.
- Este obligat să angajeze numai persoane care, în urma controlului medical şi a verificării aptitudinilor psihoprofesionale, corepund sarcinilor de muncă pe care urmează să le execute.
- Ține evidența locurilor de muncă în care sunt condiții deosebite: vătămătoare, grele, periculoase, precum şi a accidentelor de muncă, bolilor profesionale, accidentelor tehnice şi avariilor.
- Asigură funcționarea permanentă şi corectă a sistemelor şi dispozitivelor de protecție, a aparaturii de măsură şi control, precum şi a instalațiilor de captare, reținere, şi neutralizare a substanțelor nocive degajate în desfăşurarea proceselor tehnologice.

- Este obligat să prezinte documentele şi să dea relaţiile solicitate de inspectorii de profecţie a muncii în timpul controlului sau al efectuării cercetării accidentelor de muncă.
- Să nu modifice starea de fapt rezultată din producerea unui accident mortal sau colectiv, în afară de cazurile în care menţinerea acestei stări ar genera alte accidente ori ar periclita viaţa accidentaţilor şi a altor persoane participante la procesul de muncă.

În acelaşi timp,[168] măsurile incluse în contractul colectiv de muncă trebuie să fie de natură să realizeze cel puţin asigurarea condiţiilor de muncă la nivelul parametrilor minimali prevăzuţi în norme. Dacă acest lucru nu este posibil la un moment dat, se vor stabili programe pe termen scurt sau mediu pentru realizare, până la asigurarea parametrilor minimali, salariaţii beneficiind de compensări băneşti sau de altă natură. Angajatorul va stabili măsurile privind ameliorarea condiţiilor de muncă împreună cu reprezentanţii sindicali şi se încheie anexe speciale la contractele colective de muncă.

De asemenea, patronul trebuie să asigure, pe cheltuiala sa, cadrul organizatoric pentru instruirea, testarea şi perfecţionarea profesională a salariaţilor cu privire la normele de protecţie a muncii.[169] Totodată, el va organiza la angajare şi, ulterior o dată pe an, examinarea medicală gratuită a salariaţilor, pentru a se constata dacă aceştia sunt apţi pentru desfăşurarea activităţii în posturile pe care ar urma să le ocupe sau pe care le ocupă, precum şi pentru prevenirea îmbolnăvirilor profesionale[170].

S.8. Obligaţiile angajatului.

În art. 190 din noul Cod al muncii se dispunea: „Angajatorul are obligaţia de a asigura salariaţilor acces periodic la formarea profesională." Prin O.U.G. nr.65/2005 a fost abrogată această dispoziţie şi înlocuită cu: „Angajatorii au obligaţia de a asigura participarea la programe de formare profesională pentru toţi salariaţii, după cum urmează:

a) cel puţin o dată la 2 ani, dacă au cel puţin 21 de salariaţi;
b) Cel puţin o dată la trei ani, dacă au sub 21 de salariaţi.

Cheltuielile cu participarea la programele de formare profesională, asigurată de angajator în condiţiile legii se suportă de acesta.

Angajatorul persoană juridică care are mai mult de 20 de salariaţi elaborează anual planuri de formare profesională, cu consultarea sindicatului sau, după caz, a reprezentanţilor salariaţilor. Planul de formare profesională devine anexă la contractul colectiv de muncă încheiat la nivel de unitate. Participarea la formarea profesională poate avea loc la iniţiativa angajatorului sau la iniţiativa salariatului. Modalitatea concretă de formare profesională, drepturile şi obligaţiile părţilor, durata formării profesionale, precum şi orice alte aspecte legate de formarea

[168] Contractul colectiv de muncă la nivel naţional pe anul 2002-2003, art. 19 alin 3
[169] Idem art. 27 alin 2
[170] Idem art. 31

profesională, inclusiv obligațiile contractuale ale salariatului în raport cu angajatorul care a suportat cheltuielile ocazionate de formarea profesională, se stabilesc prin acordul părților şi fac obiectul unor acte adiționale la contractele individuale de muncă.

În mod corelativ Legea nr. 90/1996 precizează şi obligațiile angajaților în acest domeniu[171], astfel:

- Angajații trebuie să-şi însuşească normele de protecția muncii şi măsurile de aplicare a acestora.
- Să-şi desfăşoare activitatea astfel încât să nu expună la pericol de accidente sau îmbolnăvire profesională propria persoană ori pe celelalte persoane participante la procesul de muncă.
- Să aducă la cunoştință conducătorului locului de muncă orice defecțiune tehnică sau altă situație care constituie un pericol de accidentare sau îmbolnăvire profesională.
- Să aducă la cunoştință conducătorului locului de muncă accidentele de muncă suferite de persoana proprie şi de alte persoane participante la procesul de muncă.
- Să oprească lucrul la apariția unui pericol iminent de producere a unui accident şi să informeze de îndată pe conducătorul locului de muncă.
- Să utilizeze echipamentul individual de protecție din dotare, corespunzător scopului pentru care a fost acordat.
- Să dea relațiile solicitate de organele de control şi de cercetare în domeniul protecției muncii.

S. 9. Normele de protecția muncii.

Pentru concretizarea măsurilor legislative de asigurare a protecției muncii sunt adoptate norme de protecția muncii. Acestea conțin prevederi cu caracter obligatoriu, prin a căror respectare se urmăreşte eliminarea pericolelor de accidente în procesul muncii.

Analiza normelor de protecția muncii evidențiază următoarele **funcții** ale acestora:

- realizarea instruirii în domeniul securității muncii.
- stabilirea cauzelor producerii accidentelor de muncă şi a vinovățiilor.
- efectuarea controlului şi autocontrolului de protecția muncii.
- stabilirea şi sancționarea abaterilor în domeniul protecției muncii.
- criteriu principal în fundamentarea politicii şi a programului de activitate pentru realizarea securității muncii la nivelul agenților economici.

Sistemul național de protecția muncii cuprinde**: norme generale de protecție a muncii, norme specifice de securitate a muncii şi norme metodologice.**

[171] Legea nr. 90/1996, art. 19

Normele generale de protecţie a muncii cuprind reguli şi măsuri aplicabile în întreaga economie naţională. Funcţia lor de bază este de a asigura cadrul general pentru elaborarea normelor specifice şi a instrucţiunilor proprii de securitate a muncii[172]. Caracteristic pentru aceasta categorie de norme este obligativitatea respectării lor pentru toate unităţile din economie aflate sub incidenţa Legii protecţiei muncii şi faptul că de aplicarea lor beneficiază toate persoanele nominalizate de lege ca fiind vizate de măsurile de protecţia muncii.

Domeniile pentru care se elaborează normele generale de protecţia muncii sunt următoarele[173]:

- Organizarea protecţiei muncii la nivelul persoanei juridice, precum şi al persoanei fizice.
- Sarcinile de muncă.
- Clădiri şi alte construcţii.
- Echipamente tehnice.
- Mediul de muncă.

Trebuie menţionat faptul că în situaţia în care agentul economic nu-şi poate realiza sarcinile care le revin din Legea protecţiei muncii şi din alte acte normative prin specialiştii proprii, el va solicita serviciile unor instituţii specializate sau firme de consultanţă în domeniul protecţiei muncii, autorizate de Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale, în condiţiile legii.[174]

Scopul normelor specifice de securitate a muncii este de a stabili măsurile de prevenire în domenii specifice de activitate ale economiei naţionale, prevăzute în mod expres în Anexa nr. 2 la Legea nr. 90/1996.

Sistemul de norme specifice a fost constituit avându-se în vedere criteriul riscurilor comune şi cel al clasificării oficiale a activităţilor, clasificare aliniată la standardele O.I.M. şi ale Uniunii Europene.

În ceea ce priveşte normele metodologice, acestea reglementează procedurile de aplicare a unor principii prevăzute în legislaţia primară şi sunt nominalizate expres în art. 47 al Legii protecţiei muncii.

S. 10. Accidentele de muncă şi bolile profesionale.

În mod evident eficienţa activităţii de protecţie a muncii se măsoară în reducerea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale..

Deoarece aceste evenimente nu pot fi eliminate legiuitorul a avut în vedere şi reglementarea domeniului accidentelor de muncă şi al îmbolnăvirilor profesionale ca parte integrantă a măsurilor de protecţie a muncii.

---

[172] Vezi *Ordinul nr.508/933 al ministrului muncii şi solidarităţii sociale şi al ministrului sănătăţii şi familiei privind aprobarea Normelor generale de protecţie a muncii.* (M. Of. nr.880/6.12.2002

[173] Legea nr. 90/1996, Anexa nr. 1

[174] A se vedea *Regulamentul de abilitare a persoanelor fizice şi persoanelor juridice pentru a presta servicii în domeniul protecţiei muncii,* aprobat prin *Ordinul ministrului muncii şi solidarităţii sociale nr. 251/1.06.2002* (M. Of. nr. 481/5.07.2002), modificat prin *Ordinul ministrului muncii şi solidarităţii sociale nr.451/16.10.2002* (M. Of. nr. 769/22.10.2002)

Prin accident de muncă, în legislația română[175], se înțelege vătămarea violentă a organismului, precum şi intoxicația acută profesională, care au loc în timpul procesului de muncă sau în îndeplinirea îndatoririlor de serviciu, indiferent de natura juridică a contractului în baza căruia se desfăşoară activitatea şi care provoacă incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile, invaliditate ori deces.

Prin folosirea criteriului urmărilor produse şi al numărului persoanelor accidentate, legea nr. 90/1996 stabileşte următoarele categorii de **accidente de muncă:**

a. Accident care produce incapacitate temporară de muncă de cel puțin 3 zile.
b. Accident care produce invaliditate
c. Accident mortal.
d. Accident colectiv, când sunt accidentate cel puțin 3 persoane în acelaşi timp şi din aceeaşi cauză.

Trebuie reținut în acelaşi timp că sunt considerate **accidente de muncă şi acelea care se produc în următoarele condiții:**

- Accidentul suferit de elevi, studenți şi ucenici în timpul efectuării practicii profesionale.
- Accidentul suferit de cei care îndeplinesc sarcini de stat sau de interes public, inclusiv în cadrul unor activități culturale, sportive, în timpul şi din cauza serviciului.
- Accidentul suferit de orice persoană ca urmare a unei acțiuni întreprinse din proprie inițiativă, pentru prevenirea ori înlăturarea unui pericol care amenință avutul public sau pentru salvarea de vieți omeneşti.
- Accidentul survenit în timpul şi pe traseul normal al deplasării de la locul de muncă la domiciliu şi invers.
- Accidentul cauzat de activități care nu au legătură cu procesul muncii, dacă se produce la sediul persoanei juridice sau la adresa persoanei fizice, ori în alt loc de muncă organizat de acestea în timpul programului de muncă.

În situația în care se produce un accident de muncă el trebuie să fie **comunicat** de îndată conducerii persoanei juridice sau persoanei fizice, de către conducătorul locului de muncă sau de orice altă persoană care are cunoştință despre producerea acestuia[176].Accidentele care produc invaliditate, cele mortale şi cele colective trebuie comunicate de către conducerea persoanei juridice sau persoana fizică inspectoratului de stat teritorial pentru protecția muncii şi organelor de urmărire penală competente

Cercetarea accidentelor de muncă se efectuează, în funcție de categoria din care fac parte, de către persoana juridică, inspectoratele teritoriale de muncă sau Ministerul Muncii şi Solidarității Sociale[177].

---

175 Legea nr. 90/1996, art. 23 alin (1)
176 Legea nr. 90/1996, art. 25
177 A se vedea art. 26 alin. 1 din Legea nr. 90/1996

La terminarea cercetării unui astfel de accident se întocmeşte un **proces-verbal** care trebuie să stabilească, potrivit legii:

- Cauzele şi împrejurările în care a avut loc accidentul.
- Prevederile din normele de protecție a muncii care nu au fost respectate.
- Persoanele care se fac răspunzătoare de nerespectarea normelor de protecție a muncii.
- Sancțiunile aplicate.
- Persoana juridică sau fizică la care se înregistrează accidentul de muncă.
- Măsurile ce trebuie luate pentru prevenirea altor accidente.

În ceea ce priveşte **bolile profesionale**, acestea sunt definite de alin 1 al art. 29 din Legea nr. 90/1996 ca fiind afecțiunile care se produc ca urmare a exercitării unei meserii sau profesii, cauzate de factori nocivi fizici, chimici sau biologici, caracteristici locului de muncă, precum şi de suprasolicitarea diferitelor organe sau sisteme ale organismului în procesul de muncă. Afecțiunile suferite de elevi, studenți şi ucenici în timpul efectuării practicii profesionale sunt asimilate şi ele bolilor profesionale.

Supravegherea stării de sănătate a angajaților cade în sarcina **serviciului medical de medicină a muncii,** care poate fi un serviciu autonom organizat de angajator sau un serviciu organizat de o asociație patronală, iar angajatorul are obligația să asigure accesul salariaților la acest serviciu.

Totodată, în Codul muncii sunt cuprinse prevederi exprese privind protecția salariaților prin servicii medicale[178], fiind de reținut că este garantată independența medicului de medicină a muncii în exercitarea profesiei sale şi îi acordă acestuia calitatea de membru în comitetul de securitate şi sănătate în muncă. Principalele **sarcini** care revin acestui **medic** sunt următoarele:

a) Prevenirea accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale;
b) Supravegherea efectivă a condițiilor de igienă şi sănătate în muncă;
c) Asigurarea controlului medical al salariaților, atât la angajarea în muncă, cât şi pe durata executării contractului individual de muncă.

În vederea realizării sarcinilor ce îi revin, medicul de medicină a muncii poate propune angajatorului schimbarea locului de muncă sau a felului muncii unor salariați, determinate de starea de sănătate a acestora.

S. 11.Locuri de muncă în condiții deosebite.

Pornind de la realitatea că locurile de muncă în condiții deosebite pot accentua riscurile de accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională acestora trebuie să

[178] A se vedea Codul muncii, art. 182 - 187

lise acorde o atenție deosebită atât de către angajatori, cât şi de către autoritățile competente.

Pentru realizarea acestei cerințe a fost adoptată *Hotărârea Guvernului nr. 26 / 22 februarie 2001 privind criteriile şi metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite.*

Conform art. 2, alin. (1) al acestui act normativ se stabilesc următoarele criterii pentru încadrarea locurilor de muncă în categoria celor în **condiții deosebite:**

b. Prezența în mediul de muncă a **noxelor profesionale fizice** constând în zgomot, vibrații, unde electromagnetice, presiune, radiații ionizante, radiații laser de putere neprotejate, precum şi a **noxelor profesionale chimice sau biologice** prevăzute în Normele generale de protecție a muncii, care nu respectă limitele prevăzute în aceste norme.

c. Răspunsul specific al organismului la agresiunea noxei profesionale, evidențiat prin **indicatori de expunere** şi/sau efect biologic, stabiliți prin ordin al ministrului sănătății şi familiei.

d. **Morbiditatea**, exprimată prin boli profesionale înregistrate la locul de muncă în ultimii 15 ani.

Încadrarea locurilor de muncă în categoria de condiții deosebite se realizează pe baza unei **metodologii a**lcătuită dintr-o succesiune recomandată (art. 3 alin.(1) de operațiuni specifice detaliate prin *Ordinul ministrului muncii şi solidarității sociale nr. 352/7 mai 2001* pentru aprobarea Normelor de aplicare a Hotărârii Guvernului nr. 26 / 22 februarie 2001 privind criteriile şi metodologia de încadrare a locurilor de muncă în condiții deosebite.

Încadrarea cu personal a locurilor de muncă în condiții deosebite se poate face numai în situația în care angajatorii au luat măsurile tehnico-organizatorice prevăzute de Legea protecției muncii nr. 90/1996, Normele generale de protecție a muncii, Normele specifice de securitate a muncii şi de alte reglementări tehnice aplicabile.

În ceea ce priveşte nominalizarea salariaților care să-şi desfăşoare activitatea în astfel de locuri de muncă aceasta se face de angajator împreună cu sindicatele reprezentative potrivit legii sau, după caz, cu reprezentanții salariaților, în cadrul Comitetului de securitate şi sănătate în muncă, acolo unde acesta este înființat.

S.12. Protecția salariaților în perioade cu temperaturi extreme.

Un alt domeniu avut în vedere în problematica sănătății şi securității în muncă îl reprezintă acela referitor la protecția salariaților în perioade cu temperaturi extreme, reglementată prin *Ordonanța de urgență nr. 99 / 29 iunie 2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecția persoanelor încadrate în muncă şi care a fost aprobată prin Legea nr. 436 / 18.07.2001.*

În sensul prevederilor acestui act normativ, temperaturile extreme sunt temperaturile exterioare ale aerului care:

e. Depăşesc + 37◦ C sau, corelate cu condiţii de umiditate mare, pot fi echivalente cu acest nivel.

f. Scad sub - 20◦ C sau, corelate cu condiţii de vânt intens, pot fi echivalente cu acest nivel.

În astfel de perioade angajatorii trebuie să ia toate măsurile prevăzute de Legea protecţiei muncii nr. 90/1996 pentru asigurarea condiţiilor de microclimat în limitele prevăzute de normele generale de protecţie a muncii şi, în plus, să asigure o serie **de măsuri minimale** pentru ameliorarea condiţiilor de muncă şi pentru menţinerea stării de sănătate a angajaţilor[179].

Angajatorii care **nu pot asigura condiţiile** prevăzute la art. 4 şi 5 din O.U. 99/2001 trebuie să ia, de comun acord cu reprezentanţii sindicatelor sau cu reprezentanţii aleşi ai salariaţilor, după caz, **următoarele măsuri**:

a) **Reducerea** duratei zilei de lucru.
b) Eşalonarea pe **două perioade** a zilei de lucru: până la ora 11.00 şi după ora 17.00 în cazurile prevăzute de art. 4.
c) **Întreruperea** colectivă a lucrului cu asigurarea **continuităţii** activităţii în locurile în care aceasta nu poate fi întreruptă, potrivit prevederilor legale.

Toate aceste măsuri se vor stabili dacă temperaturile extreme se menţin pe o perioadă de cel puţin două zile consecutiv.

S.13. Comitetul de securitate şi sănătate în muncă.[180]

La nivelul fiecărui angajator se constituie un comitet de securitate şi sănătate în muncă, cu scopul de a asigura implicarea salariaţilor la elaborarea şi aplicarea deciziilor în domeniul protecţiei muncii.

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se constituie în cadrul persoanelor juridice din sectorul public, privat şi cooperatist, inclusiv cu capital străin, care desfăşoară activităţi pe teritoriul României.

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă se organizează la angajatorii persoane juridice la care sunt încadraţi cel puţin 50 de salariaţi.

În cazul în care condiţiile de muncă sunt grele, vătămătoare sau periculoase, inspectorul de muncă poate cere înfiinţarea acestor comitete şi pentru angajatorii la care sunt încadraţi mai puţin de 50 de salariaţi.

În cazul în care activitatea se desfăşoară în unităţi dispersate teritorial, se pot înfiinţa mai multe comitete de securitate şi sănătate în muncă. Numărul acestora se stabileşte prin contractul colectiv de muncă aplicabil.

Comitetul de securitate şi sănătate în muncă coordonează măsurile de securitate si sănătate în muncă şi în cazul activităţilor care se desfăşoară temporar, cu o durată mai mare de 3 luni.

---

[179] pentru detalii a se vedea *Ordonanţa de urgenţă nr. 99 / 29 iunie 2000 privind măsurile ce pot fi aplicate în perioadele cu temperaturi extreme pentru protecţia persoanelor încadrate în muncă, art. 4 şi 5*

[180] Codul muncii art. 179-181

În situaţia în care nu se impune constituirea comitetului de securitate si sănătate în muncă, atribuţiile specifice ale acestuia vor fi îndeplinite de responsabilul cu protecţia muncii numit de angajator.

Componenţa, atribuţiile specifice şi funcţionarea comitetului de securitate si sănătate în muncă sunt reglementate prin ordin al ministrului muncii şi solidarităţii sociale.

S.14. Răspunderea juridică.

Importanţa acordată protecţiei muncii de către legiuitor este reflectată evident din **regimul de sancţiuni** prevăzut de Legea nr. 90/1996.

Încălcarea dispoziţiilor legale privitoare la protecţia muncii atrage **răspunderea disciplinară, administrativă, materială, civilă sau penală, după caz, potrivit legii.**

Faptele considerate ca fiind **infracţiuni** în acest domeniu sunt prevăzute de art. 34-38 ale legii menţionate, astfel:

- Neluarea vreuneia dintre măsurile prevăzute de dispoziţiile legale referitoare la protecţia muncii, de către persoana care are îndatorirea de a lua aceste măsuri la locul de muncă, dacă prin aceasta se creează un pericol iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională; se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă (art. 34);
- Neluarea vreuneia dintre măsurile prevăzute de dispoziţiile legale referitoare la protecţia muncii, de către persoana care are îndatorirea de a lua aceste măsuri, la locurile de muncă ce prezintă un pericol deosebit, dacă prin aceasta se creează posibilitatea producerii unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională; se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 3 ani sau cu amendă (art. 35);
- Nerespectarea de către orice persoană a măsurilor stabilite cu privire la protecţia muncii, dacă prin aceasta se creează un pericol iminent de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională; se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 1 an sau cu amendă (art. 36);
- Nerespectarea de către orice persoană a măsurilor stabilite cu privire la protecţia muncii, la locurile de muncă ce prezintă un pericol deosebit, dacă prin aceasta se creează posibilitatea de producere a unui accident de muncă sau de îmbolnăvire profesională; se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă (art. 37);
- Repunerea în funcţiune a instalaţiilor, maşinilor şi utilajelor anterior eliminării tuturor deficienţelor pentru care s-a dispus oprirea acestora constituie infracţiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 2 ani sau cu amendă.

Constatarea **contravenţiilor** stabilite prin art. 40 al Legii nr. 90/1996 şi aplicarea amenzilor se fac, după caz, de către inspectorii de muncă din cadrul

Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale sau de către inspectorii de poliţie sanitară şi medicină preventivă din cadrul Ministerului Sănătăţii şi Familiei. Dacă se constată o situaţie care întruneşte elementele constitutive ale unei infracţiuni, inspectorii de muncă au obligaţia să sesizeze de îndată organele de urmărire penală competente.

Persoanele sancţionate contravenţional pot formula **plângere** împotriva procesului-verbal de constatare a contravenţiei în termen de 15 zile de la data comunicării, la judecătoria în a cărei rază teritorială a fost comisă contravenţia. Hotărârile judecătoreşti în aceste situaţii sunt supuse recursului.

Trebuie de asemenea reţinut că persoanele juridice şi persoanele fizice au şi o **răspundere patrimonială pentru prejudiciile cauzate** victimelor accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, în măsura în care daunele nu sunt acoperite integral prin prestaţiile asigurărilor sociale de stat[181].

S. 15. Autorizaţia de protecţia muncii.

Documentul care condiţionează funcţionarea persoanelor juridice şi fizice de respectarea legislaţiei de protecţie a muncii, în scopul prevenirii accidentelor de muncă şi bolilor profesionale este **autorizaţia de funcţionare din punct de vedere al protecţiei muncii[182].**

Competenţa de autorizare şi deci de eliberare a documentului respectiv revine inspectoratului teritorial de muncă organizat la nivelul fiecărui judeţ sau al municipiului Bucureşti, în a cărui rază teritorială se află sediul persoanei fizice sau punctele de lucru unde se desfăşoară o activitate.

În scopul obţinerii acestei autorizaţii, persoana juridică sau persoana fizică are obligaţia să depună la inspectoratul teritorial de muncă un dosar care să cuprindă următoarele documente:

a) Cerere de acordare a autorizaţiei din punct de vedere al protecţiei muncii, în două exemplare semnate în original de conducătorul persoanei juridice sau de persoana fizică, conform unui model prezentat în anexa nr.1 a Normelor metodologice adoptate prin Ordinul ministrului muncii şi solidarităţii sociale nr. 675/01.11.2002;
b) Copii de pe actele de înfiinţare;
c) Declaraţia pe proprie răspundere privind respectarea legislaţiei de protecţie a muncii, conform modelului prezentat în anexa nr. 2 a Normelor menţionate.
d) Copii de pe certificatele de conformitate ale echipamentelor tehnice folosite în zonele cu pericol de explozie;

---

[181] Legea nr. 90/1996, art. 45

[182] Conform *Ordinului ministrului muncii şi solidarităţii sociale nr. 657 din 1 noiembrie 2001, pentru aprobarea Normelor metodologice privind autorizarea funcţionării persoanelor juridice şi fizice din punct de vedere al protecţiei muncii* (M. Of.. 754/27.11.2001)

e) Dovada achitării tarifului pentru obținerea autorizației din punct de vedere al protecției muncii.

După obținerea autorizației aceasta este valabilă atât timp cât nu se modifică condițiile inițiale pentru care a fost eliberată. În situația în care aceste condiții se modifică persoana juridică sau fizică trebuie să solicite revizuirea autorizației de funcționare din punct de vedere al protecției muncii.

Persoana juridică sau fizică are obligația să confirme anual la inspectoratul teritorial de muncă faptul că se mențin condițiile inițiale pentru care s-a eliberat autorizația de funcționare din punct de vedere al protecției muncii[183].

Dacă se constată că nu mai sunt menținute condițiile inițiale existente la data obținerii autorizației, iar persoana juridică sau fizică nu a solicitat revizuirea ei,autorizația de funcționare din punct de vedere al protecției muncii va fi retrasă de către inspectoratul teritorial de muncă, prin încheierea unui proces-verbal. Această decizie poate fi contestată în termen de 30 de zile de la înştiințare, la Ministerul Muncii şi Solidarității Sociale.

S. 16. Asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale.

Asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale face parte din sistemul de asigurări sociale şi este garantată de stat. **Legea nr. 346 din 5 iunie 2002 privind asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale (**M. Of. nr. 454/27.07.2002), completează cadrul legal al asigurărilor sociale din România care mai include Legea asigurărilor de sănătate (L. nr. 145/1997), asigurările de pensii şi alte drepturi sociale (L. nr. 19/2000), asigurările pentru şomaj (L. nr. 76/2002).

Legea menționată cuprinde raporturile specifice prin care se asigură protecția socială împotriva următoarelor categorii de riscuri profesionale: pierderea, diminuarea capacității de muncă şi decesul ca urmare a accidentelor de muncă şi a bolilor profesionale.

Conținutul legii transpune în plan intern o serie de reglementări în materie ale dreptului internațional al muncii, cum sunt convențiile nr. 102/1952 privind normele de securitate socială şi 121/1964 relativă la prestațiile în caz de accidente de muncă şi boli profesionale ale O.I.M.. Totodată, adoptarea legii a răspuns obligațiilor legislative de armonizare a legislației interne cu **acquisul comunitar**, îndeosebi cele cuprinse Capitolul de negociere nr. 2 – libertatea de circulație a persoanelor şi în Capitolul 13 – Politici sociale şi de ocupare a forței de muncă.

Asigurarea pentru accidente de muncă şi boli profesionale garantează un ansamblu de servicii şi prestații în beneficiul persoanelor asigurate, în vederea promovării sănătății în muncă şi prevenirii accidentelor de muncă şi bolilor

[183] Legea nr. 90/1996, art. 9, alin. (2)

profesionale, precum şi pentru diminuarea şi compensarea consecinţelor accidentelor de muncă şi bolilor profesionale.

Conform art. 5 al Legii nr. 346/2002 următoarele categorii de persoane sunt **asigurate obligatoriu:**

a. Persoanele care desfăşoară activităţi pe baza unui **contra**ct **individual de muncă**, indiferent de durata acestuia, inclusiv **funcţionarii publici**.
b. Persoanele care îşi desfăşoară activitatea **în funcţii elective** sau care sunt **numite** în cadrul autorităţii executive, legislative ori judecătoreşti, pe durata mandatului, precum şi **membrii coope**ratori dintr-o organizaţie a cooperaţiei meşteşugăreşti, ale căror drepturi şi obligaţii sunt asimilate, în condiţiile legii, cu ale persoanelor prevăzute la lit. a.;
c. **Şomerii**, pe toată durata efectuării practicii profesionale în cadrul cursurilor organizate potrivit legii;
d. Persoanele care desfăşoară activităţi exclusiv pe bază de **convenţii civile de prestări de servicii şi care realizează un venit brut pe an** calendaristic echivalent cu cel puţin 3 salarii medii brute pe economia naţională;
e. **Ucenicii, elevii, şi studenţii** pe toată durata efectuării practicii profesionale.

Asiguraţii din sistemul de asigurare pentru accidente de muncă şi boli profesionale au dreptul la **următoarele prestaţii şi servicii**:

a. **Reabilitarea medicală şi recuperarea capacităţii de muncă** este obligaţia asigurătorului de a achita contravaloarea serviciilor medicale acordate până se realizează restabilirii stării de sănătate sau ameliorarea deficienţelor de sănătate survenite în urma unui risc asigurat.

b. **Reabilitare şi reconversie profesională**. Se acordă de către asigurător la solicitarea asiguraţilor care, deşi nu şi-au pierdut complet capacitatea de muncă, nu mai pot desfăşura activitatea pentru care s-au calificat, ca urmare a unui accident de muncă sau a unei boli profesionale.

c. **Indemnizaţie pentru incapacitate temporară de muncă**. Această indemnizaţie are un cuantum ce reprezintă 100% din media veniturilor realizate în ultimele 6 luni. Se acordă pentru maximum 180 de zile în intervalul de un an şi se suportă pentru primele 3 zile de incapacitate de către angajator, iar din a 4-a zi de incapacitate, din fondul de asigurare pentru accidente de muncă şi incapacitate profesională.

d. **Indemnizaţie pentru trecerea temporară în alt loc de muncă**. Se acordă pentru cel mult 90 de zile într-un an calendaristic în condiţiile în care venitul salarial brut lunar realizat de asigurat la noul loc de muncă este inferior mediei veniturilor sale lunare, din ultimele 6 luni, calculate de la momentul depistării afecţiunii.

e. **Compensații pentru atingerea integrității.** Au dreptul acei asigurați care, în urma accidentelor de muncă sau bolilor profesionale, rămân cu leziuni permanente, dacă acestea reduc capacitatea de muncă sub nivelul de 50% sau nu reduc capacitatea de muncă sub nivelul de 50% sau nu reduc capacitatea de muncă, dar constituie o mutilare.

f. **Despăgubiri în caz de deces**. Cuantumul în acest caz este stabilit de lege la 4 salarii medii brute pe economia națională.

g. **Rambursări de cheltuieli**. Este vorba despre cheltuielile privind transportul de urgență a victimei unui accident de muncă sau boli profesionale, precum şi cele referitoare la confecționarea ochelarilor, a aparatelor acustice, a protezelor dentare şi oculare, în situația în care acestea au fost deteriorate ca urmare a unui accident de muncă soldat cu vătămări corporale.

În temeiul acestei legi, **calitatea de asigurător o are Fondul Național de Asigurare pentru Accidente de Muncă şi Boli Profesionale**, care se constituie ca instituție publică de interes național, cu personalitate juridică, în subordinea Guvernului. Fondul administrează, gestionează, coordonează şi controlează întreaga activitate de asigurare pentru accidente de muncă şi boli profesionale. El îşi exercită atribuțiile prin fondurile teritoriale de asigurare pentru accidente de muncă şi boli profesionale, acestea din urmă în calitate de prestatori de servicii, constituite în acest scop pe sectoare de activitate ale economiei naționale.

Încălcarea dispozițiilor Legii nr. 346/2002 atrage, după caz, **răspunderea disciplinară, materială, civilă, contravențională sau penală.**

Legea stabileşte ca fiind **infracțiuni** următoarele fapte:

- Fapta persoanei care utilizează sumele destinate asigurării pentru accidente de muncă şi boli profesionale în alte scopuri decât cele prevăzute de lege; se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă (art. 122).
- Furnizarea de informații false la stabilirea contribuțiilor datorate sau a prestațiilor cuvenite potrivit legii constituie infracțiunea de fals intelectual; se pedepseşte potrivit dispozițiilor Codului penal – art. 123.

Jurisdicția asigurărilor pentru accidente de muncă şi boli profesionale se realizează prin secțiile de asigurări sociale sau, după caz, prin complete specializate, constituite la nivelul tribunalelor şi curților de apel, cu respectarea condițiilor prevăzute de Legea nr. 92/1992 pentru organizarea judecătorească, republicată, cu modificările şi completările ulterioare.

Acțiunile în instanță şi toate actele procedurale în legătură cu litigiile care au ca obiect drepturi sau obligații de asigurare pentru accidente de muncă şi boli profesionale sunt **scutite** de **taxa judiciară** de timbru (art.133).

Legea nr. 346/2002 intră în vigoare la data de 1 ianuarie 2004, cu excepția prevederilor referitoare la constituirea fondului inițial de asigurare pentru

accidentele de muncă şi boli profesionale, care a intrat în vigoare la 1 ianuarie 2003.

S.17. Inspecţia muncii.

În baza Legii nr.90/1996 supravegherea modului în care se aplică dispoziţiile legale privind protecţia muncii se realizează de către inspectorii de protecţie a muncii, aflaţi în subordinea instituţiei denumită Inspecţia Muncii, a cărei activitate este reglementată prin *Legea nr. 108/1999 pentru înfiinţarea şi organizarea Inspecţiei Muncii.*

La elaborarea acestei legi s-au avut în vedere *Convenţia O.I.M. nr.81/1947 privind inspecţia muncii şi practica europeană* în materie.

În baza legii amintite, Inspecţia muncii este un organ de specialitate al administraţiei publice centrale, în subordinea Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale şi subordonează la rândul ei în inspectorate teritoriale de muncă, unităţi fără personalitate juridică, organizate în fiecare judeţ şi în municipiul Bucureşti.

Legea nr. 108/1999 stabileşte, prin art. 6, în sarcina Inspecţiei muncii două domenii de exercitare **a atribuţiilor**, şi anume, cel al stabilirii relaţiilor de muncă şi acela al securităţii şi sănătăţii în muncă.

În domeniul **stabilirii relaţiilor de muncă**, Inspecţia Muncii controlează:

- **Încadrarea** în muncă şi încetarea activităţii persoanelor care desfăşoară orice activitate în temeiul unui contract de muncă;
- **Stabilirea** şi respectarea duratei timpului de lucru;
- **Stabilirea** şi acordarea drepturilor salariale, precum şi a celorlalte drepturi care decurg din munca prestată;
- **Accesul** fără nici o discriminare pe piaţa muncii a tuturor persoanelor apte de muncă, respectarea normelor specifice privind condiţiile de muncă ale tinerilor, femeilor, precum şi a unor categorii de persoane defavorizate;
- **Respectarea** celorlalte prevederi cuprinse în legislaţia muncii şi a clauzelor contractelor colective de muncă.

În domeniul **securităţii şi sănătăţii în muncă** Inspecţia Muncii are, printre altele, următoarele **atribuţii** :

- Acordă **asistenţă tehnică** persoanelor juridice la elaborarea programelor de prevenire a riscurilor profesionale şi controlează realizarea acestora;
- Acordă angajatorilor, persoane juridice şi fizice, **autorizaţia de funcţionare din punct de vedere al securităţii în muncă;**
- **Retrage autorizaţia** de funcţionare mai sus menţionată dacă se constată că prin modificarea condiţiilor care au stat la baza emiterii acesteia nu se respectă prevederile legislaţiei în vigoare;

- **Cercetează accidentele** de muncă conform prevederilor Normelor metodologice privind comunicarea, cercetarea, înregistrarea, raportarea şi evidența accidentelor de muncă;
- **Controlează** respectarea îndeplinirii cerințelor legale referitoare la sănătatea în muncă şi la înlăturarea riscurilor de îmbolnăviri profesionale.

Regulamentul de organizare şi funcționare a Inspecției Muncii stabileşte şi o serie de **atribuții generale**, care se referă, în principal, la controlul aplicării corecte şi unitare a legilor şi a altor acte normative care reglementează relațiile de muncă, securitatea şi sănătatea în muncă, precum şi protecția salariaților care lucrează în condiții deosebite.

Inspectorii de muncă sunt funcționari publici având drepturile şi obligațiile stabilite prin Statutul funcționarului public şi cărora li se asigură stabilitatea în muncă, fiind subordonați numai şefilor ierarhici.

TITLUL VI
RĂSPUNDEREA JURIDICĂ

Cap. 1. Răspunderea disciplinară

Secțiunea 1. Disciplina muncii

În Codul muncii în art. 39 alin. 2 lit. b este înscrisă expres obligația salariatului de a respecta disciplina muncii.

Disciplina muncii este o condiție obiectivă, necesară şi indispensabilă desfăşurării oricărei activități, în fiecare unitate. Pentru orice activitate umană desfăşurată în colectiv se impune respectarea unei anumite ordini, unor anumite reguli care să coordoneze activitatea indivizilor.

În virtutea **raportului de subordonare** între angajat şi angajator, angajatul trebuie să respecte atât obligațiile cuprinse în regulamentul intern, în contractul colectiv de muncă aplicabil, în contractul individual de muncă cât şi dispozițiile date de angajator în exercitarea atribuțiilor sale de coordonare, îndrumare şi control, prin decizii, ordine scrise sau verbale.

Obligației angajatului de a respecta disciplina muncii i se opune dreptul angajatorului consacrat în art. 263 alin. 1 din Codul muncii de a dispune de prerogativă disciplinară, având dreptul de a aplica, potrivit legii, sancțiuni disciplinare salariaților săi ori de câte ori constată că aceştia au săvârşit o abatere disciplinară.

Disciplina muncii ar putea fi definită ca **„ordinea necesară în cadrul executării raportului social de muncă şi în cadrul unui colectiv determinat, rezultată din respectarea, de către cei ce compun colectivul, a unor norme sau reguli de conduită, care asigură desfăşurarea, în condiții de eficiență, a procesului muncii”[184].**

S.2. Răspunderea disciplinară salariatului. Noțiune.

[184] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea- op.cit. pag. 460

Răspunderea disciplinară intervine atunci când o persoană încadrată în muncă într-o unitate sau instituţie săvârşeşte cu vinovăţie o abatere disciplinară pentru care se efectuează cercetarea şi se aplică sancţiunea. Răspunderea juridică şi în mod deosebit cea disciplinară a salariatului angajat cu contract individual de muncă nu se confundă cu răspunderea juridică şi respectiv cea disciplinară a funcţionarului public.[185]Răspunderea disciplinară a salariatului are două sensuri: de instituţie juridică şi de răspundere juridică materializată. Ca **instituţie juridică**, **răspunderea disciplinară** reprezintă **ansamblul normelor juridice care definesc abaterile disciplinare, sancţiunile pentru acestea şi procedurile de constatare ,cercetare, judecare şi aplicare.**

Abaterea disciplinară este definită de art. 263 alin. 2 ca o faptă în legătură cu munca si care constă într-o acţiune sau inacţiune săvârşită cu vinovăţie de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele si dispoziţiile legale ale conducătorilor ierarhici.

Din definiţia dată de cod, se desprind elementele **esenţiale ale răspunderii disciplinare,** elemente ce trebuie îndeplinite cumulativ pentru a fi antrenată răspunderea disciplinară.

Acestea sunt:

- calitatea de salariat;
- existenţa unei fapte ilicite;
- săvârşirea faptei cu vinovăţie;
- existenţa unui prejudiciu, unui rezultat dăunător;
- o legătură de cauzalitate dintre faptă şi prejudiciu.

S.3. Trăsături caracteristice ale răspunderii disciplinare

Răspunderea disciplinară are o funcţie triplă**: sancţionatoare, preventivă şi educativă**.

Persoanei vinovate de săvârşirea unei abateri disciplinare i se aplică o pedeapsă cu caracter moral sau material, după caz, în funcţie de gravitatea abaterii săvârşite, care se va reflecta pe planul conştiinţei şi al atitudinii celui sancţionat ca o constrângere morală sau ca o privaţiune materială de natură să-l reţină pe viitor de la comiterea altor abateri.

Răspunderea disciplinară prezintă următoarele trăsături caracteristice:

- **Este de natură contractuală.** Numai încheierea contractului individual de muncă are ca urmare obligaţia salariatului de a respecta toate regulile ce configurează disciplina muncii. Răspunderea

[185] Prin **răspunderea disciplinară a funcţionarului public** înţelegem răspunderea juridică a funcţionarului public stabilită de autoritatea ierarhic superioară sau autoritatea administrativă anume desemnată de lege ori instanţa de judecată conform unei special reglementate de lege pentru abaterile de la disciplina funcţiei publice definite de lege sau alte acte normative date în baza legii. A se vedea pe larg în V.Dabu, Răspunderea juridică a funcţionarului public, Editura Global Lex, Bucureşti, 2000 .

disciplinară se referă exclusiv salariați, la cei încadrați cu contract individual de muncă sau numiți pe funcția publică, ea nu operează în cazul persoanelor care prestează o muncă în temeiul unor contracte civile sau comerciale.

- **Este personală.** Răspunderea disciplinară, derivând din încheierea unui contract de muncă, are, ca şi contractul de muncă un caracter personal, nu poate fi antrenată pentru fapta altuia şi nici nu se transmite asupra moştenitorilor.

- Răspunderea disciplinară are o funcție triplă: **sancționatoare, preventivă şi educativă.** Persoanei vinovate de săvârşirea unei abateri disciplinare i se aplică o pedeapsă cu caracter moral sau material, după caz, în funcție de gravitatea abaterii săvârşite, care se va reflecta pe planul conştiinței şi al atitudinii celui sancționat ca o constrângere morală sau ca o privațiune materială de natură să-l rețină pe viitor de la comiterea altor abateri.

- Este o formă de răspundere **independentă** de toate celelalte forme ale răspunderii juridice.

S.4. Condițiile răspunderii disciplinare. Abaterea disciplinară. Definiție.

Unicul temei al răspunderii disciplinare, condiția necesară şi suficientă a declanşării ei este abaterea disciplinară.[186]**Abaterea disciplinară** este o **faptă în legătură cu munca şi care constă într-o acțiune sau inacțiune săvârşită cu vinovăție de către salariat, prin care acesta a încălcat normele legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă sau contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinele şi dispozițiile legale ale conducătorilor ierarhici.**

Astfel, pentru a răspunde disciplinar trebuie întrunite cumulativ elementele constitutive ale abaterii disciplinare:

- **obiectul**- relațiile sociale de muncă, ordinea şi disciplina la locul de muncă;
- **latura obiectivă** – acțiunea sau inacțiunea salariatului prin care se încalcă obligațiile de muncă;
- **subiectul** - persoana fizică ce are calitatea de salariat;
- **vinovăția** – intenția, directă sau indirectă, culpa, cu uşurință sau nesocotință a salariatului.

[186] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea- op.cit. pag. 464

S.6. Obiectul abaterii disciplinare

Prin săvârşirea unei abateri disciplinare, salariatul încalcă obligațiile de muncă.

Prin obiect al abaterii disciplinare înțelegem valoarea socială lezată prin săvârşirea faptei, respectiv relațiile sociale de muncă, ordinea şi disciplina la locul de muncă.

În mod concret, aceste raporturi se transpun în totalitatea obligațiilor de serviciu asumate prin încheierea unui contract individual de muncă, inclusiv de a respecta ordinea interioară şi disciplina muncii.

S. 7. Latura obiectivă a abaterii disciplinare.

Existența unei fapte ilicite constă în încălcarea normelor legale, regulamentul intern, contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil, ordinelor şi dispozițiilor legale ale conducătorilor ierarhici.

Latura obiectivă constă în fapta comisivă sau omisivă care produce un prejudiciu, un rezultat dăunător raporturilor de muncă.

Dacă în legislația penală şi contravențională sunt descrise în mod concret abaterile, în legislația muncii acestea nu se bucură de acelaşi tratament.

Abaterile disciplinare sunt deduse din arătarea obligațiilor salariaților, obligații înscrise în lege, contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil, regulamentul de ordine interioară, ordinele şi dispozițiile şefilor ierarhici. Toate aceste obligații trebuie cuprinse în fişa postului.

Caracterul ilicit al faptei rezidă din neconcordanța dintre aceasta şi obligațiile de serviciu.

Fapta poate fi **comisivă** – o acțiune prin care se încalcă o obligație de a nu face, sau **omisivă** - prin neîndeplinirea unei obligații de a face.

Fapta ilicită trebuie să se afle în legătură de cauzalitate cu prejudiciu, un rezultat dăunător. În materie disciplinară, când sunt dovedite celelalte elemente, respectiv încălcarea obligațiilor de serviciu şi vinovăția, prejudiciul şi legătura de cauzalitate între faptă şi prejudiciu sunt prezumate.

S. 8. **Subiectul abaterii disciplinare**

Răspunderea disciplinară intervine numai dacă fapta socialmente periculoasă a fost săvârşită de către o persoană care are calitatea de salariat, care se află deci într-un raport de muncă cu unitatea sau instituția. În cazul contractelor de mandat, de antrepriză, de colaborare nu va fi antrenată o răspundere disciplinară, deoarece aceste contracte nu au ca element esențial subordonarea persoanei față de regulile privind disciplina muncii.

Persoanele cu munca la domiciliu au o situație specială: nu se supun ordinii interioare şi regulilor privind prezența la serviciu, dar răspund disciplinar dacă nu

se supun celorlalte obligații decurgând din regulamentele interne, contractul individual de muncă şi contractul colectiv de muncă aplicabil.

Elevii şi studenții care fac practică în unități, miliarii, persoanele condamnate în baza Codului penal la a presta o muncă se supun altor reglementări, şi nu celor ce se referă la disciplina la locul de muncă.

S. 9. **Latura subiectivă a abaterii disciplinare.**

Latura subiectivă, vinovăția reflectă aspectul subiectiv al abaterii şi cuprinde atitudinea psihică a subiectului față de fapta săvârşită şi urmările acesteia.

Abaterile pot fi săvârşite din **intenție** sau din **culpă.**

Intenția este de două feluri: directă – când subiectul prevede şi urmăreşte rezultatul socialmente periculos, şi **indirectă** – când subiectul prevede, nu urmăreşte, dar acceptă rezultatul.

De asemenea, **culpa** este de două feluri: culpa cu previziune, uşurința – când subiectul prevede rezultatul, dar nu-l acceptă, sperând fără temei că nu se va produce şi culpa simplă - când subiectul nu prevede efectul, deşi trebuia şi putea să-l prevadă

S.10. **Cauze de nerăspundere disciplinară**

Nu întotdeauna cei responsabili disciplinar răspund pentru abaterile disciplinare săvârşite. Răspunderea este responsabilitatea înfăptuită. De pildă când abaterea disciplinară nu a fost descoperită de cei competenți sau când nu mai există probe pe baza cărora să se înfăptuiască, responsabilitatea nu se va transforma în răspundere. Pe de altă parte pot intervenii cauzele de nerăspundere disciplinară, respectiv acele cauze care înlătură un element constitutiv al abaterii disciplinare.

Cauzele de nerăspundere disciplinară sunt cele din materie penală (art. 44-51 din Codul penal) care se aplică prin analogie în măsura în care se pliază specificului raportului juridic de muncă. Sunt astfel de cauze de nerăspundere:

- legitima apărare;
- starea de necesitate;
- constrângerea fizică sau constrângerea morală;
- cazul fortuit;
- forța majoră;
- eroarea de fapt;
- executarea ordinului de serviciu emis în mod legal.[187]

A. Legitima apărare

Este in stare de legitimă apărare acel care săvârşeşte fapte pentru a înlătura un atac material, direct, imediat si injust, îndreptat împotriva sa, a altuia sau

[187] A se vedea Despre responsabilitatea funcționarului public, ordinul legii şi comanda autorității legitime , în V. Dabu, Răspunderea juridică a funcționarului public, Editura Global Lex, Bucureşti 2000 p. 362 şi următoarele.”

împotriva unui interes obştesc şi care pune în pericol grav persoana sau drepturile celui atacat ori interesul obştesc.

Este de asemenea în legitimă apărare si acela care din cauza tulburării sau temerii a depăşit limitele unei apărări proporționale cu gravitatea pericolului şi cu împrejurările în care s-a produs atacul.

B. Starea de necesitate

Este în stare de necesitate acela care săvârşeşte fapta pentru a salva de la un pericol iminent şi care nu putea fi înlăturat altfel, viața, integritatea corporală sau sănătatea sa, a altuia sau un bun important al său ori al altuia sau un interes obştesc.

Nu este în stare de necesitate persoana care în momentul când a săvârşit fapta şi-a dat seama ca pricinuieşte urmări vădit mai grave decât cele care s-ar fi putut produce daca pericolul nu era înlăturat.

C. Constrângerea fizică si constrângerea morală

Nu constituie abatere disciplinară fapta săvârşită din cauza unei constrângeri fizice căreia autorul nu i-a putut rezista.

De asemenea, nu constituie abatere disciplinară fapta săvârşită din cauza unei constrângeri morale, exercitata prin amenințarea cu un pericol grav pentru persoana autorului ori a altuia si care nu putea fi înlăturat in alt mod.

D. Cazul fortuit

Nu constituie abatere disciplinară fapta , al cărei rezultat este consecința unei împrejurări care nu putea fi prevăzută.

E. Eroarea de fapt

Nu constituie abatere disciplinară fapta săvârşită , dacă autorul , în momentul săvârşirii acesteia, nu cunoştea existența unei stări, situații sau împrejurări care determină caracterul de abatere disciplinară a faptei.

F. Ordinul ilegal .

Subordonarea salariatului față de angajator trebuie să fie în condițiile legii. Ca urmare ordinele sau dispozițiile date trebuie să fie legale. În mod normal, însă, salariatul primind un ordin legal - în fond sau în aparență - nu este ținut, ba chiar mai mult, nici nu are dreptul de a-l cenzura sub aspectul utilității şi oportunității lui şi de a condiționa executarea lui de concluziile sale personale asupra acestor aspecte, întru-cât de ele răspunde superiorul care a emis ordinul. Promovarea unei soluții contrare ar contrazice ideea de disciplină. De aceea **numai ordinul vădit**

ilegal nu se execută. Dacă ordinul este vădit ilegal, fie numai sub aspectul conţinutului său, fie, mai ales atunci când, ilegal în conţinut, este dat de un organ necompetent şi în altă formă decât cea prevăzută de lege, salariatul care l-a executat nu va putea fi apărat de răspundere.[188]

S.11. Sancţiunile disciplinare. Noţiune

Sancţiunile disciplinare constituie **mijloace de constrângere prevăzute de lege, ce au ca scop apărarea ordinii disciplinare, asigurarea îndeplinirii conştiincioase a obligaţiilor de serviciu şi respectarea normelor de comportare în unitate.**

Ele sunt măsuri specifice dreptului muncii, în legătură cu executarea contractului individual de muncă, reflectându-se prin consecinţele lor numai asupra raportului juridic de muncă, fără a afecta celelalte drepturi personale şi patrimoniale ale salariaţilor.[189]

Sancţiunile disciplinare sunt prevăzute expres şi limitativ de lege. Angajatorul nu poate să aplice o altă sancţiune decât una dintre cele stabilite de lege.

Spre deosebire de legislaţia penală sau contravenţională unde pentru fiecare faptă se prevede şi sancţiunea, în legislaţia muncii abaterile disciplinare nu sunt determinate în individualitatea lor, alegerea sancţiunii fiind lăsată la latitudinea angajatorului.

1.3.2. Sancţiunile disciplinare generale.

Potrivit art. 264 **sancţiunile disciplinare** pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârşeşte o abatere disciplinară sunt:

a) avertismentul scris;

b) suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăşi 10 zile lucrătoare;

c) retrogradarea din funcţie, cu acordarea salariului corespunzător funcţiei în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;

d) reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10 %;

e) reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10 %;

f) desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

---

[188] A se vedea V. Dabu. op.cit. p. 362.

[189] Alexandru Ţiclea – „Contractul individual de muncă”, Editura Lumina Lex, Bucureşti, 2003, pag. 270

În cazul în care, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se stabileşte un alt regim sancționator, va fi aplicat acesta.

Amenzile disciplinare sunt interzise.

Pentru aceeaşi abatere disciplinară se poate aplica numai o singură sancțiune.

A. Avertismentul scris.

Avertismentul scris constă într-o comunicare scrisă prin care salariatul este încunoştințat de săvârşirea abaterii disciplinare, i se atrage atenția asupra faptei săvârşite şi este avertizat că dacă nu se va îndrepta şi va săvârşi noi abateri, i se vor aplica sancțiuni mai grave.

Este sancțiunea cea mai uşoară, are un caracter moral, şi se aplică salariaților aflați la prima abatere, dacă această abatere n-a fost săvârşită cu intenție, iar consecințele sunt aproape neglijabile.

B. Suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăşi 10 zile lucrătoare.

Această sancțiune se aplică atunci când fapta prezintă o oarecare gravitate, de natură a tulbura activitatea angajatorului.

Efectul acestei măsuri este pe de o parte patrimonial – contractul de muncă fiind suspendat, nu se primeşte salariul, iar pe de altă parte moral – pe durata suspendării salariatul exclus din colectiv.

C. Retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile.

Această sancțiune are un grad sporit de severitate şi este destinată salariaților care aduc prejudicii angajatorului.

Această măsură implică nu numai diminuarea salariului, ci şi trecerea salariatului în mod temporar, până la 60 de zile într-o funcție inferioară.

Efectele sunt atât patrimoniale, constând în reducerea salariului, cât şi morale, concretizându-se în pierderea prestigiului şi poziției avute în unitate.

D. Reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10 %.

Sancţiunea se aplică pentru abateri de o anumită gravitate, săvârşite cu intenţie, care produc un prejudiciu material sau cauzează o tulburare bunului mers al unităţii.

Sancţiunea vizează numai o parte a salariului, salariul de bază, nu şi celelalte sporuri şi adaosuri la salariu.

Ca efect, este de subliniat efectul precumpănitor material ce se concretizează în reducerea drepturilor salariale.

E. Reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizaţiei de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10 %.

Această sancţiune îi priveşte exclusiv pe salariaţii care îndeplinesc funcţii de conducere, şi se realizează în două modalităţi: reducerea concomitentă a salariului de bază şi a indemnizaţiei de conducere sau reducerea numai a indemnizaţiei de conducere.

Ca şi în cazul abaterii anterioare, efectul este precumpănitor material şi se concretizează în reducerea drepturilor salariale.

F. Desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.

Cea mai grea sancţiune, desfacerea disciplinară a contractului de muncă, constă în îndepărtarea salariatului din unitate, ca urmare a încetării contractului individual de muncă din voinţa unilaterală a angajatorului.

Această sancţiune se dispune numai în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern. (art. 61 lit. a)

Secţiunea 11. Sancţiunile disciplinare specifice.

Potrivit art. 264 alin. 2 din Codul muncii, prin statute profesionale aprobate prin lege specială, se poate stabili un alt regim sancţionator şi în aceste cazuri, va fi aplicat acesta. De pildă potrivit art. 37 din Legea nr. 74/1995 medicilor li se poate aplica următoarele sancţiuni:

- mustrarea;

- avertismentul;
- votul de blam;
- suspendarea temporară pe un interval de 6-12 luni a calităţii de membru al Colegiului Medicilor din România;
- retragerea calităţii de membru al acestui colegiu şi a autorizaţiei de practică a profesiunii de medic.

Anumite categorii de personal se bucură de statute speciale în care este stabilit un alt regim sancţionator, ca de exemplu: magistraţii, medicii, personalul vamal, personalul didactic.

Secţiunea 13. Procedura aplicării sancţiunilor disciplinare.

Angajatorul stabileşte sancţiunea disciplinară aplicabilă în raport cu **gravitatea abaterii disciplinare** săvârşite de salariat, avându-se în vedere următoarele:

a) **împrejurările** în care fapta a fost săvârşită;

b) **gradul** de vinovăţie a salariatului;

c) **consecinţele** abaterii disciplinare;

d) **comportarea** generală în serviciu a salariatului;

e) eventualele **sancţiuni disciplinare suferite anterior** de către acesta.

Sub sancţiunea nulităţii absolute, nici o măsură, cu excepţia celei prevăzute la art. 264 alin. (1) lit. a), - avertismentul scris- nu poate fi dispusă mai înainte de efectuarea unei **cercetări disciplinare prealabile**.

În vederea desfăşurării cercetării disciplinare prealabile, salariatul va fi **convocat în scris** de persoana împuternicită de către angajator să realizeze cercetarea, precizându-se obiectul, data, ora şi locul întrevederii.

Neprezentarea salariatului la convocarea făcută în condiţiile prevăzute legii fără un **motiv obiectiv** dă dreptul angajatorului să dispună sancţionarea, **fără efectuarea cercetării disciplinare prealabile**.

În cursul cercetării disciplinare prealabile salariatul are dreptul să formuleze şi să susţină toate **apărările în favoarea** sa şi să ofere persoanei împuternicite să realizeze cercetarea toate probele şi motivaţiile pe care le consideră necesare, precum şi dreptul să fie asistat, la cererea sa, de către un reprezentant al sindicatului al cărui membru este.

Angajatorul dispune aplicarea sancţiunii disciplinare printr-o **decizie emisă în formă scrisă,** în termen de 30 de zile calendaristice de la data luării la

cunoştinţă despre săvârşirea abaterii disciplinare, dar nu mai târziu de 6 luni de la data săvârşirii faptei.

Sub **sancțiunea nulității absolute**, în **decizie** se cuprind în mod obligatoriu:

c) descrierea faptei care constituie abatere disciplinară;
d) precizarea prevederilor din statutul de personal, regulamentul intern sau contractul colectiv de muncă aplicabil, care au fost încălcate de salariat;
e) motivele pentru care au fost înlăturate apărările formulate de salariat în timpul cercetării disciplinare prealabile sau motivele pentru care, nu a fost efectuată cercetarea;
f) temeiul de drept în baza căruia sancțiunea disciplinară se aplică;
g) termenul în care sancțiunea poate fi contestată;
h) instanța competentă la care sancțiunea poate fi contestată.

1. Decizia de sancționare se **comunică** salariatului în cel mult 5 zile calendaristice de la data emiterii şi produce efecte de la data comunicării.

Comunicarea se predă personal salariatului, cu semnătură de primire, ori, în caz de refuz al primirii, prin scrisoare recomandată, la domiciliul sau reşedința comunicată de acesta.

Decizia de sancționare poate fi contestată de salariat la instanțele judecătoreşti competente în termen de 30 de zile calendaristice de la data comunicării.

Cap.*2*. **Răspunderea patrimonială**

Potrivit art.269 alin. 1, angajatorul este obligat, în temeiul normelor şi **principiilor răspunderii civile contractuale**, să îl **despăgubească pe salariat** în situația în care acesta a suferit un prejudiciu material din culpa angajatorului în timpul îndeplinirii obligațiilor de serviciu sau în legătură cu serviciul. Potrivit art.270 alin.1 din Codul muncii **salariații răspund patrimonial**, în temeiul normelor şi principiilor răspunderii civile contractuale, pentru pagubele materiale produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca lor.

Este astfel înlăturată răspunderea materială care potrivit art. 102-110 din vechiul Cod al muncii avea alte principii la bază. De pildă dacă potrivit răspunderii materiale, salariatul răspundea numai cu salariul său, **în cazul răspunderii patrimoniale acesta răspunde cu întreg patrimoniul său inclusiv salariul.**

Răspunderea patrimonială este o formă a răspunderii juridice, care constă în obligația salariatului de a repara din patrimoniul său, pagubele materiale, produse angajatorului din vina şi în legătură cu munca sa. Observăm că despăgubirea în astfel de situații este admisă numai pentru pagubele materiale nu şi prejudiciile morale.

În cazul în care angajatorul refuză să îl despăgubească pe salariat, acesta se poate adresa cu **plângere instanțelor judecătoreşti competente**.

Angajatorul care **a plătit** despăgubirea **îşi va recupera** suma aferentă de la **salariatul vinovat** de producerea pagubei, în condițiile pe care le vom arăta în cele ce urmează (art.270 şi următoarele).

Salariații **nu răspund** de pagubele provocate de **forța majoră** sau de alte **cauze neprevăzute** şi care nu puteau fi înlăturate şi nici de pagubele care se încadrează în **riscul normal al serviciului** (art.270 pct.2 din C. m.).

Când paguba a fost produsă de mai mulți salariați, cuantumul răspunderii fiecăruia se stabileşte în raport **cu măsura în care a contribuit** la producerea ei.

Dacă măsura în care s-a contribuit la producerea pagubei nu poate fi determinată, răspunderea fiecăruia se stabileşte proporțional cu salariul său net de la data constatării pagubei şi, atunci când este cazul, şi în funcție de timpul efectiv lucrat de la ultimul său inventar.

Salariatul care a încasat de la angajator o sumă nedatorată este obligat să o restituie.

Dacă salariatul a primit bunuri care nu i se cuveneau şi care nu mai pot fi restituite în natură sau dacă acestuia i s-au prestat servicii la care nu era îndreptățit, este obligat să suporte contravaloarea lor. Contravaloarea bunurilor sau serviciilor în cauză se stabileşte potrivit **valorii** acestora de **la data plății**.

Suma stabilită pentru acoperirea daunelor se reține în **rate lunare** din drepturile salariale care se cuvin persoanei în cauză din partea angajatorului la care este încadrată în muncă.

Ratele **nu pot fi mai mari** de **o treime din salariul lunar net**, fără a putea depăşi împreună cu celelalte rețineri pe care le-ar avea cel în cauză, jumătate din salariul respectiv.

În cazul în care contractul individual de muncă încetează înainte ca salariatul să îl fi despăgubit pe angajator şi cel în cauză se încadrează la un alt angajator ori devine funcționar public, reținerile din salariu se fac de către noul angajator sau noua instituție ori autoritate publică, după caz, pe baza **titlului executoriu transmis în acest scop de către angajatorul păgubit.**

Dacă persoana în cauză nu s-a încadrat în muncă la un alt angajator, în temeiul unui contract individual de muncă ori ca funcționar public, **acoperirea daunei se va face prin urmărirea bunurilor sale, în condițiile Codului de procedură civilă.**

În cazul în care acoperirea prejudiciului prin rețineri lunare din salariu nu se poate face într-un termen de maximum 3 ani de la data la care s-a efectuat prima rată de rețineri, angajatorul se poate adresa executorului judecătoresc în condițiile Codului de procedură civilă.

A. Trăsăturile răspunderii patrimoniale:

a) Răspunderea patrimonială este o **răspundere contractuală** care izvorăşte din **contractul individual de muncă** dintre salariatul răspunzător şi angajatorul păgubit şi invers.

b) Răspunderea patrimonială este o **răspundere individuală care exclude în principiu solidaritatea**[190] **specifică răspunderii civile**[191]**;** în dreptul muncii, atunci când prejudiciul este creat de mai mulți salariați în participațiune răspunderea este plurală iar obligațiile de reparare a pagubelor sunt de regulă conjuncte[192], uneori subsidiare[193] şi comune , nu solidare.[194]În acest mod se asigură o protecție a salariatului, evitându-se ca el să fie pus - ca urmare a solidarității - în situația de a fi urmărit pentru o sumă mai mare decât prejudiciul efectiv cauzat din vina sa.

c) Răspunderea patrimonială nu poate exista fără **vinovăția salariatului care trebuie probată.** Nu este admisă prezumția de culpă specifică răspunderii civile contractuale şi răspunderii civile delictuale prevăzute de art. 1000 şi 1082 din Codul civil.

d) Răspunderea patrimonială este reglementată prin norme juridice **imperative**; aceasta presupune că încălcarea lor se sancționează cu nulitate absolută, deci **nu se admite derogarea de la acestea prin clauze contractuale.**

e) Răspunderea patrimonială, este o răspundere integrală, adică pentru dauna efectivă şi actuală(damnum emergens), ci şi pentru foloasele nerealizate (lucrum cessans); aceasta o deosebeşte de răspunderea materială care se limita numai la pagubele efective şi actuale.

f) Stabilirea răspunderii patrimoniale **nu se face unilateral** de către angajator pe calea deciziei de imputare, dacă asociatul nu-şi asumă un angajament de plată în scris, ca în cazul răspunderii materiale, ci

---

190 **Solidaritatea** este o modalitate care împiedică diviziunea de drept a creanțelor sau a datoriilor în obligațiile plurale, creditorul putând urmării pe ori care dintre debitori , evident cei solvabili pentru întreaga sumă.

191 În raporturile juridice de drept civil principiul răspunderii solidare operează în baza dispozițiilor legale(art.1041 din C.civ.) sau ale clauzelor legale prevăzute în contracte. Obligația solidară nu se prezumă, trebuie să fie stipulată expres; această regulă nu încetează decât numai când obligația solidară are loc de drept, în virtutea legii, dispune art. 1041 din C. civ.

192 **Răspundere conjunctă** este răspunderea personală ce apare în cadrul unei multitudini de răspunderi individuale ale unor persoane cu vinovății concurente în producerea prejudiciului unic.

193 **Răspunderea subsidiară** este acea răspundere care intervine în care de la răspunzătorul principal nu s-a recuperat în totalitate prejudiciul cauzat. De pildă în art.30 din Legea nr.22/1969 se arată că se răspunde în subsidiar în limita valorii pagubei rămase neacoperite de autorul ei direct.

194 A se vedea Al. Țiclea op. cit. p. 295.

aceasta este posibilă numai prin **înțelegerea părților**, iar în caz de divergență, de către **instanța de judecată**.[195]

g) Executarea silită în cazul răspunderii patrimoniale se face de regulă asupra **salariului** iar ca excepție şi asupra **patrimoniului** (art. 274 pct.2 din C. m.)

Răspunderea patrimonială a angajatorului prezintă aceleaşi caracteristici ca şi cea a salariaților. Potrivit art. 269 răspunderea patrimonială a angajatorului poate intervenii într-o multitudine de situații. Aceasta nu contravine faptului că legiuitorul a reglementat în mod expres unele situații cum ar fi de pildă:

a) Potrivit art.78 în cazul în care concedierea a fost dispusă în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei şi va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu salariile indexate, majorate şi reactualizate şi cu celelalte drepturi de care ar fi beneficiat salariatul.

b) Conform art.52 pct. 1 lit. c şi pct.2 se acordă salariatului despăgubirea cuvenită în cazul constatării nevinovăției penale a persoanei căreia i s-a suspendat contractul individual de muncă de către angajatorul care a formulat plângerea penală.

c) Când angajatorul nu înmânează salariatului sau fostului salariat, în condițiile art. 34 alin. 5 din Codul muncii, documentul(adeverința) care să ateste activitatea desfăşurată de acesta, vechimea în muncă, funcție sau specialitate, urmată de imposibilitatea celui în cauză - determinată de acest fapt - de a se încadra la una alt angajator.

d) Pentru prejudiciile cauzate în urma unor accidente de muncă sau a unei boli profesionale în baza art. 45 din Legea nr. 90/1996 etc..

Cap. 3. Răspunderea contravențională

Conform art.1 din O.G. 2/2001 constituie contravenție fapta săvârşită cu vinovăție, stabilită şi sancționată prin lege, ordonanță, prin hotărâre a Guvernului sau, după caz, prin hotărâre a consiliului local.

Potrivit art. 276 din Codul muncii constituie contravenție şi se sancționează astfel următoarele fapte:

a) nerespectarea dispozițiilor privind garantarea în plată a salariului minim brut pe țară, cu amendă de la 3.000.000 lei la 20.000.000 lei;

b) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 34 alin. (5), cu amendă de la 3.000.000 lei la 10.000.000 lei;

[195] Idem p.296.

c) împiedicarea sau obligarea, prin amenințări ori prin violențe, a unui salariat sau a unui grup de salariați să participe la grevă ori să muncească în timpul grevei, cu amendă de la 15.000.000 lei la 30.000.000 lei;

d) primirea la muncă a unei persoane pentru care nu a fost întocmit contract individual de muncă ori stipularea în contractul individual de muncă a unor clauze contrare dispozițiilor legale, cu amendă de la 20.000.000 lei la 50.000.000 lei;

e) încadrarea în muncă a minorilor cu nerespectarea condițiilor legale de vârstă sau folosirea acestora pentru prestarea unor activități cu încălcarea prevederilor legale referitoare la regimul de muncă al minorilor, cu amendă de la 50.000.000 lei la 100.000.000 lei;

f) încălcarea de către angajator a prevederilor art. 134 şi 137, cu amendă de la 50.000.000 lei la 100.000.000 lei;

g) încălcarea obligației prevăzute la art. 135, cu amendă de la 100.000.000 lei la 200.000.000 lei.

Constatarea contravențiilor şi aplicarea sancțiunilor se fac de către inspectorii de muncă.

Reglementările privind răspunderea contravențională se întregesc cu Ordonanța Guvernului 2/2001 ce reglementează regimul juridic al contravențiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea 180/2002.[196]

Cap. 4. Răspunderea penală

Prin articolele 277 şi 278 şi 280 Codul muncii reglementează infracțiuni la normele de muncă. Neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă. (art. 277) Neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind reintegrarea în muncă a unui salariat constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 1 an sau cu amendă. (art. 278)

În cazul infracțiunilor prevăzute la art. 277 şi 278 acțiunea penală se pune în mişcare la plângerea persoanei vătămate.

[196] Publicată în Monitorul Oficial, Partea I, nr. 268/ 22.04.2002

Împăcarea părților înlătură răspunderea penală.

Nedepunerea de către angajator, în termen de 15 zile, în conturile stabilite, a sumelor încasate de la salariați cu titlu de contribuție datorată către sistemul public de asigurări sociale, către bugetul asigurărilor pentru şomaj ori către bugetul asigurărilor sociale de sănătate constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 la 6 luni sau cu amendă.(art. 280)

TITLUL VII

DIALOGUL SOCIAL

. Considerații generale privind dialogul social şi tripartismul.

1.1. Noțiune

1.2. Reglementarea dialogului social

1.3. Tripartismul

2. Organisme tripartite

2.1. Consiliul Economic şi Social

2.1.1. Structură

2.1.2. Atribuții

2.1.3. Organizarea şi funcționarea

2.2. Comisiile consultative de dialog social din cadrul unor ministere şi al prefecturilor.

2.2.1. Componența

Cap. 1. CONSIDERAȚII GENERALE PRIVIND DIALOGUL SOCIAL ŞI TRIPARTITISMUL

Secțiunea 1. Dialogul social. Noțiune.

Descentralizarea economică şi introducerea prin lege a negocierii colective în relațiile de muncă determină consecința directă şi imediată a necesității permanentizării dialogului social între cei implicați în aceste relații, a instituirii unor organisme specializate având această menire.

Participă la acest dialog, evident, salariații, pe de-o parte, reprezentați de regulă de sindicate şi patronatul, pe de altă parte.

Importanța dialogului social este deosebită; el constituie o modalitate concretă de exercitare a democrației economice şi sociale.

Dialogul partenerilor sociali însă, având în vedere pozițiile (de cele mai multe ori opuse) pe care ei se situează, trebuie să fie orientat, facilitat, chiar arbitrat. De aceea intervine statul şi, la acest dialog, uneori participă nu două ci trei părți. Se ajunge astfel la tripartism.

Secțiunea 2. Reglementarea dialogului social.

În considerarea realizării dialogului social au fost adoptate mai multe acte normative:

- Legea nr. 96/1992197 prin care a fost ratificată Convenția Organizației Internaționale a Muncii nr. 144 din anul 1976 cu privire la consultările tripartite destinată să promoveze aplicarea normelor dreptului internațional al muncii;
- Legea nr. 109/1997 privind organizarea şi funcționarea Consiliului Economic Social.
- Hotărârea Guvernului nr. 89/1997 privind înființarea, organizarea şi funcționarea Comisiilor Consultative de dialog social în cadrul unor ministere şi al prefecturilor[198];
- Hotărârea Guvernului nr. 167/l997 privind constituirea Comisiei Centrale Tripartite Guvern —Sindicate — Patronate din ramura Mine-Geologie[199];
  - Hotărârea Guvernului nr. 873/1998 pentru înființarea, organizarea şi funcționarea Departamentului pentru Dialog Social etc.[200].
  -

Secțiunea 3. Tripartismul.

Tripartismul reprezintă un instrument al dialogului social, care se manifestă ca un **principiu de la bază cu privire la făurirea dreptului internațional al muncii, cât şi la elaborarea normelor de drept intern al muncii.**

Existența lui la nivel național este strict necesară şi esențială; fără tripartism economia de piață nu este de conceput.

Intervenția partenerilor sociali la nivel macroeconomic şi social se transpune în :

- obligația consultării prealabile de către Guvern a reprezentanților partenerilor sociali referitor la proiectele unor acte normative care privesc dezvoltarea economico-socială şi raporturile de muncă;
- crearea unor organisme cu participarea reprezentanților salariaților şi ai patronatului, sub forma unor comisii de tip consultativ sau a unor organisme tripartite cu privire la pregătirea şi ocuparea forței de muncă, materializarea unor măsuri de protecție socială etc.

* - Tripartismul în concepția Organizației Internaționale a Muncii:

Principiul tripartismului este o creație a Organizației Internaționale a Muncii, încă de înființarea sa în anul 1919.

Această organizație prestigioasă a consacrat **ideea**, ridicată la rang de principiu, a **asocierii reprezentanților salariaților, reprezentanților patronatului şi reprezentaților Guvernului în vederea căutării în comun a celor mai eficiente modalități de realizare a unei justiții sociale.** Această idee a fost confirmată şi prin Declarația de la Philadelphia din anul 1944 cu privire la scopurile şi

[197] Publicată în Monitorul Oficial nr. 237 din 24 septembrie1992.
[198] Publicată în Monitorul Oficial nr. 57 din 4 aprilie1997.
[199] Publicată în Monitorul Oficial nr. 84 din 7 mai1997.
[200] Publicată în Monitorul Oficial nr. 477 din 11 decembrie 1998.

obiectivele Organizației Internaționale a Muncii; tripartismul este considerat ca fundament permanent al activității organizației sale. Declarația de la Philadelphia recunoaşte necesitatea impunerii **unui cod internațional al reprezentanților salariaților, patronatului şi al Guvernului, în vederea promovării binelui comun**. Tripartismul intervine şi în activitatea normativă a Organizației Internaționale a Muncii pentru adoptarea instrumentelor internaționale şi chiar prin asigurarea unor modalități specifice aplicării acestora[201.]

Organizația a stabilit necesitatea colaborării salariaților şi patronilor la elaborarea şi aplicarea politicilor sociale şi economice în fiecare țară.
Conferința Internațională a Muncii a adoptat în anul 1971 Rezoluția prin care solicită analiza tuturor măsurilor necesare pentru ca structurile tripartite să cuprindă o gamă cât mai completă de activități.

Prin Convenția nr. 144/1976 privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaționale a muncii s-a prevăzut ca orice stat membru al organizației, care ratifică această convenție, se angajează să pună în practică procedurile care asigură consultări eficace între reprezentanții Guvernului, ai celor ce angajează şi ai muncitorilor asupra problemelor privind activitățile Organizației Internaționale a Muncii (art. 2 pct. 1) şi anume:
a) răspunsurile guvernelor la chestionare referitoare la punctele înscrise pe ordinea de zi a Conferinței Internaționale a Muncii şi comentariile guvernelor la proiectele textelor care trebuie să fie discutate în Conferință:
b) propunerile ce urmează a fi prezentate autorității sau autorităților competente în legătură cu convențiile şi recomandările care trebuie să fie supuse Organizației Internaționale a Muncii.
c) reexaminării, la intervale rezonabile, a convențiilor neratificate, care încă nu s-au pus în aplicare, pentru a înfățişa măsurile care ar putea fi luate pentru a promova aplicarea şi ratificare lor, dacă est cazul;
d) problemele pe care le pot pune rapoartele ce urmează a fi prezentate Biroului Internațional al Muncii;
e) propunerile referitoare la denunțarea convențiilor ratificate (art. 5 pct.1)

Secțiunea 3. ORGANISME TRIPARTITE

A. Consiliul Economic şi Social

Potrivit art. 1 din Legea nr. 103/1997 **Consiliul Economic şi Social** se defineşte ca **organism tripartit autonom, de interes public constituit în scopul realizării dialogului social dintre Guvern, sindicate şi patronat şi a creării unui climat de pace socială.**

Caracterul tripartit rezultă din componența Consiliului Economic şi Social constituită din persoane provenite din trei structuri: membrii numiți de Guvern, membrii numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național,' şi membrii numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național.

[201] Ion Traian Ştefănescu – *Tratat elementar de drept al muncii, p. 69.*

B. Structura Consiliului Economic şi Social:

Consiliul Economic şi Social are o **structură tripartită** şi este compus dintr-un număr de 27 de membri, numiţi de partenerii sociali, după cum urmează:

a. 9 membri numiţi de Guvern;
b. 9 membri numiţi, de comun acord, de confederaţiile sindicale reprezentative la nivel naţional;
c. 9 membri numiţi, de comun acord, de confederaţiile patronale reprezentative la nivel naţional.

Sunt reprezentative, la nivel naţional, confederaţiile naţionale sindicale şi patronale care au dobândit aceasta calitate potrivit Legii contractului colectiv de munca (nr. 130/1996)

Persoanele respective pentru a dobândi calitatea de membru al Consiliului Economic şi Social, trebuie să îndeplinească următoarele condiţii:

a. au numai cetăţenia română şi domiciliul în România;
b. au împlinit vârsta de 30 de ani;
c. au capacitate de exerciţiu;
d. nu au suferit condamnări pentru infracţiuni de drept comun săvârşite cu intenţie.

Trebuie spus că membrii Consiliului Economic şi Social sunt numiţi pe o perioadă de 4 ani; mandatul membrilor poate fi reînnoit. Calitatea de membru încetează în următoarele **situaţii**:

a) la expirarea mandatului;
b) în caz de deces;
c) în caz de demisie;
d) în situaţia în care partenerul social care l-a numit cere revocarea sa;
e) în cazul în care nu mai îndeplineşte una dintre condiţiile prevăzute la art. 14 lit. a), c) şi d).

C. **Atribuţii:**

În conformitate cu dispoziţiile articolului 5 din Legea nr. 109 /1997, Consiliul Economic şi Social analizează situaţia economică şi socială a ţării şi face **propuneri**, în condiţiile prevăzute de lege, privind:

a. restructurarea şi dezvoltarea economiei naţionale;
b. privatizarea agenţilor economici;
c. relaţiile de munca;
d. politica salarială;
e. protecţia socială şi ocrotirea sănătăţii;
f. învăţământul şi cercetarea.

Pentru îndeplinirea rolului consultativ în soluţionarea problemelor prevăzute la art. 5, Consiliul Economic şi Social are următoarele **atribuţii**:

a) formulează avize la proiecte de hotărâri şi ordonanţe ale Guvernului şi la proiecte de legi ce urmează a fi prezentate spre adoptare Parlamentului;
b) semnalează Guvernului apariţia unor fenomene economice şi sociale care impun elaborarea unor noi acte normative;

c) analizează cauzele stărilor conflictuale apărute şi face propuneri de rezolvare a acestora în interes naţional;
d) urmăreşte îndeplinirea obligaţiilor ce decurg din Convenţia nr. 144/1976 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii privitoare la consultările tripartite destinate să promoveze aplicarea normelor internaţionale ale muncii. (art. 6)

O atribuţie importantă a Consiliului Economic şi Social priveşte aşadar acordarea de **avize (consultative)** iniţiatorilor proiectelor de acte normative care privesc domeniile prevăzute la art. 5 din Legea nr. 109 /1997.
Avizul se transmite după analiza proiectelor de acte normative primite, după cum urmează:

a. în termen de 10 zile calendaristice de la primirea solicitării, în cazul proiectelor de hotărâri şi de ordonanţe ale Guvernului sau, după caz, de legi ordinare;
b. în termen de 20 de zile calendaristice de la primirea solicitării, în cazul proiectelor de legi organice.

Depăşirea termenelor prevăzute dă dreptul iniţiatorului să transmită proiectele de acte normative spre adoptare fără avizul Consiliului Economic şi Social, cu menţionarea acestei situaţii. (art. 8). O altă atribuţie a Consiliului Economic şi Social se referă la **medierea stărilor conflictuale intervenite între partenerii sociali.**

Conform art. 9 din Legea nr. 109 /1997, acest organism mediază , la cererea partenerilor sociali interesaţi, stările conflictuale intervenite între aceştia, la nivel de ramură sau la nivel naţional, care privesc domeniile de activitate prevăzute la art. 5, precum şi cele din sectoarele de activitate în care, potrivit legii, este interzisă greva.

Din câte se poate constata, remedierea survine în prezenţa conjugată a trei factori comuni şi anume:

a)existenţa unor „stări conflictuale“ intervenite între partenerii sociali;
b) aceste „stări conflictuale“ să se înregistreze la nivel de ramură sau naţional, dar **nu** şi la nivel de unitate;
c) să fie făcută o cerere de mediere din partea ambilor parteneri sociali interesaţi, iar cei trei factori comuni conjugaţi să privească, după caz:

d) fie domeniile de activitate indicate la art. 5 din Legea 109/1997 (restructurarea şi dezvoltarea economiei naţionale; privatizarea agenţilor economici; relaţiile de munca; politica salarială; protecţia socială şi ocrotirea sănătăţii; învăţământul şi cercetarea.
e) fie sectoarele de activitate în care, potrivit legii, greva este interzisă.

În măsura în care părţile cu atribuţii în soluţionarea revendicărilor nu ajung la o înţelegere în termen de 30 de zile de la data la care s-au adresat Consiliului Economic şi Social, atribuţiile de mediere ale acestuia încetează. În astfel de cazuri, Consiliul Economic şi Social are obligaţia de a comunica părţilor încetarea atribuţiilor de mediere, precum şi punctul său de vedere privind revendicările formulate.

Termenul de mai sus poate fi prelungit cu acordul părţii care a formulat revendicările (art. 9)

Pe durata medierii, partenerii sociali au obligaţia de a suspenda măsurile care au generat conflictul şi de a se abţine de la forme specifice de susţinere a revendicărilor.

În legătură cu atribuţia de a urmări îndeplinirea obligaţiilor ce decurg din Convenţia nr. 144/1976 a Organizaţiei Internaţionale a Muncii, aceasta se referă cu precizie la aplicarea art. 5 din respectiva Convenţie prin care se stabileşte că, cel puţin o dată pe an, organismele tripartite constituite în statele care au ratificat-o vor avea consultări cu privire la:

a) răspunsurile guvernelor la chestionarele privind punctele înscrise pe ordinea de zi la Convenţia Internaţionale a Muncii şi comentariile lor asupra textelor ce urmează a fi discutate;
b) propunerile de prezentat autorităţilor competente (de regulă, Parlamentul – în vederea ratificării sau eventual numai spre analiză, în legătură cu condiţiile şi recomandările Organizaţiei Internaţionale a Muncii)
c) reexaminarea periodică a convenţiilor neratificate şi a recomandărilor ce încă nu s-au pus în aplicare, pentru găsirea măsurilor care ar putea fi luate în vederea aplicării şi ratificării lor, dacă este cazul;
d) problemele care le pot pune rapoartele anuale ce se prezintă de către organismele membre Biroului Internaţional al Muncii asupra măsurilor luate pentru aplicarea convenţiilor ratificate;
e) propunerile referitoare la denunţarea convenţiilor ratificate.

D. Organizarea şi funcţionarea.

Organele care asigură funcţionarea Consiliului Economic şi Social sunt următoarele:

a. plenul;
b. biroul executiv;
c. preşedintele şi vicepreşedinţii;
d. secretarul general. (art. 23)

Plenul Consiliului Economic şi Social se întruneşte lunar în sesiuni ordinare. El se întruneşte şi în sesiuni extraordinare, la cererea biroului executiv ori a cel puţin unei treimi din numărul membrilor.

Dezbaterile în plen se desfăşoară în prezenta a minimum 15 membri, cu condiţia ca fiecare partener social sa fie reprezentat de cel puţin 5 persoane.

Ca regulă, lucrările plenului se desfăşoară în şedinţe publice, în afara cazurilor expres stabilite de biroul executiv (art.25).

Plenul asigura conducerea generala a Consiliului Economic şi Social şi are următoarele **atribuţii principale**:

a. alege, la propunerea partenerilor sociali, pe cei 2 vicepreşedinţi;
b. dezbate şi adoptă regulamentul de organizare şi funcţionare;
c. stabileşte componenta comisiilor de specialitate permanente;
d. dezbate şi aproba proiectul propriu de buget de venituri şi cheltuieli, precum şi raportul privind execuţia bugetara;
e. dezbate şi adopta propunerile de hotărâri elaborate de comisiile de specialitate;
f. dezbate şi avizează proiectele de legi organice şi programele de interes naţional întocmite de Guvern;
g. numeşte pe secretarul general al Consiliului Economic şi Social. (art. 26)

În exercitarea atribuţiilor sale, plenul adopta hotărâri, de regulă, prin consensul partenerilor sociali.

În cazul în care nu se realizează consensul, hotărârile se adopta prin vot, cu majoritatea de trei pătrimi din numărul membrilor Consiliului Economic şi Social. (art. 27).

Biroul executiv al Consiliului Economic şi Social este alcătuit din preşedinte, 2 vicepreşedinţi şi un număr de 6 membri, câte 2 din partea fiecărui partener social. El asigură conducerea în intervalul dintre şedinţele plenului (art. 28).

Preşedintele Consiliului Economic şi Social este numit de Parlament, pe o perioada de 4 ani, la propunerea plenului Consiliului Economic şi Social, adoptata cu o majoritate de trei pătrimi din numărul total al membrilor.

Revocarea preşedintelui Consiliului Economic şi Social se va face de către Parlament, la propunerea Consiliului Economic şi Social. (art. 29).

Secţiunea 4. Comisiile consultative de dialog social din cadrul unor ministere şi al prefecturilor (HGR 314/2001)

Conform Anexei la hotărârea Guvernului nr. 314 / 2001, ministerele în care sunt organizate comisii consultative de dialog social sunt:

1. Ministerul Afacerilor Externe
2. Ministerul Integrării Europene
3. Ministerul Finanţelor Publice
4. Ministerul Justiţiei
5. Ministerul Apărării Naţionale
6. Ministerul Dezvoltării şi Prognozei
7. Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale
8. Ministerul Industriei şi Resurselor
9. Ministerul Agriculturii, Alimentaţiei şi Pădurilor
10. Ministerul Apelor şi Protecţiei Mediului
11. Ministerul Lucrărilor Publice, Transporturilor şi Locuinţei
12. Ministerul Turismului
13. Ministerul pentru Întreprinderile Mici şi Mijlocii şi Cooperaţie

14. Ministerul Educației și Cercetării
15. Ministerul Culturii și Cultelor
16. Ministerul Sănătății și Familiei
17. Ministerul Tineretului și Sportului
18. Ministerul Comunicațiilor și Tehnologiei Informației
19. Ministerul Administrației Publice
20. Ministerul de Interne

Secțiunea 5. Componența Comisiilor consultative de dialog social.

Articolul 2 din *Hotărârea*[202] *nr. 314 din 15 martie 2001 privind înființarea, organizarea și funcționarea comisiilor de dialog social în cadrul unor ministere și al prefecturilor*, prevede că din comisiile consultative de dialog fac parte:

A. La nivelul ministerelor:

a. reprezentanți ai ministerelor și ai Autorității pentru Privatizare și Administrarea Participațiilor Statului, numiți prin ordin al ministrului;
b. reprezentanți ai patronatului, numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național;
c. reprezentanți ai sindicatelor, numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național.

B. La nivel teritorial:

a) reprezentanți ai prefecturilor, serviciilor publice descentralizate ale ministerelor și celorlalte organe de specialitate ale administrației publice centrale și ai Autorității pentru Privatizare și Administrarea Participațiilor Statului, numiți prin ordin de către prefect;
b) reprezentanți ai patronatului, numiți de confederațiile patronale reprezentative la nivel național;
c) reprezentanți ai sindicatelor, numiți de confederațiile sindicale reprezentative la nivel național.

* **C. Ministerele. Subcomisii de dialog social.**

Ministerele care coordonează o diversitate de activități își pot constitui, după caz, **subcomisii** de **dialog social**.

De asemenea în art. 3. - (1), se prevede: „Organizarea, funcționarea și conducerea comisiilor de dialog social se asigură astfel:
a) la nivelul fiecărui minister și al Autorității pentru Privatizare și Administrarea Participațiilor Statului, de către un secretar de stat sau, în situații speciale - cu acordul partenerilor de dialog social -, de către un alt reprezentant al ministerului, împuternicit prin ordin al ministrului;
b) la nivel teritorial, de către subprefect.”

[202] Publicată în Monitorul Oficial al României nr. 142 din 22 martie 2001

Secretariatul comisiilor de dialog social se asigură de instituția în cadrul căreia acestea funcționează, respectiv ministerul, Autoritatea pentru Privatizare şi Administrarea Participațiilor Statului sau prefectura, după caz.

D. Activitatea comisiilor consultative de dialog social.

Conform Art. 4. din Hotărârea Guvernului nr. 314 din 15 martie 2001, - activitatea comisiilor de dialog social are caracter consultativ şi vizează, în special, următoarele:

a) asigurarea unor relații cu partenerii sociali - administrație, patronat, sindicate -, care să permită o informare permanentă asupra nevoilor acestora şi să faciliteze rezolvarea revendicărilor şi a problemelor ridicate care sunt de domeniul de activitate al ministerului respectiv sau al prefecturilor;

b) consultarea partenerilor sociali asupra inițiativelor legislative sau de altă natură, cu caracter economico-social, din domeniul de activitate al ministerului respectiv;

c) consultarea partenerilor sociali cu privire la măsurile ce se întreprind pe linia restructurării regiilor autonome de sub autoritatea ministerelor, a consiliilor județene şi, respectiv, a consiliilor locale, precum şi a societăților comerciale din sectorul respectiv de activitate, în corelare cu măsurile de reconversie a forței de muncă;

d) alte probleme din sfera de activitate a ministerului respectiv sau din județe, asupra cărora partenerii sociali convin să discute.

Art. 5. - Coordonarea metodologică a comisiilor de dialog social se asigură de Ministerul Muncii şi Solidarității Sociale.

Secțiunea 5. Agenția Națională pentru Ocupare şi Formare Profesională

Potrivit art. 1 din Legea 145 din 9 iulie 1998 privind înființarea, organizarea şi funcționarea Agenției[203] Naționale pentru Ocupare şi Formare Profesională este o instituție publică de interes național, cu personalitate juridică. Ea[204] **organizează, prestează şi finanțează, în condițiile legii, servicii de formare profesională pentru persoanele neîncadrate în muncă; aceleaşi servicii pot fi organizate, cu plată, şi pentru alte persoane fizice sau juridice interesate". De asemenea, orientează persoanele în căutarea unui loc de muncă şi mediază între acestea şi angajatorii din țară, în vederea realizării echilibrului dintre cerere şi ofertă pe piața internă a forței de muncă";**

Pentru organizarea şi coordonarea activității de ocupare şi formare a forței de muncă, la nivel județean şi al municipiului Bucureşti, funcționează, în subordinea Agenției Naționale pentru Ocupare şi Formare Profesională, agenții pentru ocupare şi formare profesionala județene şi a municipiului Bucureşti,

[203] Publicată în Monitorul Oficial nr. 261 din 13 iulie 1998.

[204] Modificat prin Ordonanța de urgență a Guvernului nr. 294 din 30 decembrie 2000 pentru modificarea şi completarea Legii nr. 145 / 1998.

unități cu personalitate juridică; la rândul lor, acestea pot înființa subunități de furnizare a serviciilor de ocupare şi formare profesională.

Agenția Națională pentru Ocupare şi Formare Profesională are sediul în municipiul Bucureşti. Ea poate înființa în structura sa compartimente de specialitate pentru pregătirea personalului propriu, culegerea şi prelucrarea datelor privind piața muncii, precum şi pentru desfăşurarea altor activități specifice, necesare realizării obiectivelor sale, în condițiile stabilite în statut.

A. Obiectivele şi atribuțiile

În temeiul Art. 3 din legea nr. 145 / 1998, obiectivele principale ale Agenției Naționale pentru Ocupare şi Formare Profesională sunt:

a. instituționalizarea dialogului social în domeniul ocupării şi formarii profesionale;
b. aplicarea strategiilor în domeniul ocupării şi formarii profesionale;
c. aplicarea masurilor de protecție socială a persoanelor neîncadrate în muncă.

Pentru realizarea obiectivelor sale, Agenția Națională pentru Ocupare şi Formare Profesională are, în principal, următoarele atribuții:

a) organizează servicii de ocupare a forței de muncă;
b) furnizează şi finanțează, în condițiile legii, servicii de formare profesională, în concordanță cu politica de ocupare a forței de munca şi cu tendințele care se manifesta pe piața muncii, în scopul facilitării încadrării în muncă;
c) orientează persoanele neîncadrate în muncă şi mediază între acestea şi angajatori, în vederea realizării echilibrului dintre cererea şi oferta forței de munca;
d) face propuneri privind elaborarea proiectului de buget al Fondului pentru plata ajutorului de şomaj;
e) administrează bugetul Fondului pentru plata ajutorului de şomaj şi prezintă Ministerului Muncii şi Protecției Sociale raportul sau de execuție bugetara;
f) propune Ministerului Muncii şi Protecției Sociale proiecte de acte normative în domeniul ocupării şi formarii profesionale şi al protecției sociale a persoanelor neîncadrate în munca;
g) elaborează studii şi analize în domeniul ocupării şi formarii profesionale, care vor fi folosite de Ministerul Muncii şi Protecției Sociale la elaborarea strategiilor din acest domeniu. (art.4)

Agenția Națională pentru Ocupare şi Formare Profesională asigură, fără plată, în condițiile legii, servicii de ocupare şi de formare profesionala persoanelor fizice sau juridice interesate.

Principalele servicii de ocupare şi formare profesionala, furnizate de Agenția Națională pentru Ocupare şi Formare Profesionala, sunt:

1. Servicii pentru persoane fizice:

a. orientarea şi consilierea persoanelor neîncadrate în munca şi a altor persoane, în vederea găsirii unui loc de munca;
b. calificarea şi recalificarea persoanelor neîncadrate în munca;
c. reconversia profesionala a personalului din cadrul agenților economici supuşi restructurării, în vederea prevenirii şomajului;
d. stabilirea şi plata, potrivit legii, a drepturilor de protecție socială a persoanelor neîncadrate în munca şi a altor categorii socio-profesionale.

2. Servicii pentru persoane juridice:

a) medierea intre cererea şi oferta de pe piața muncii;
b) selecționarea candidaților pentru ocuparea locurilor de muncă;
c) aplicarea masurilor de stimulare pentru crearea de locuri de muncă;
d) consiliere pentru crearea de întreprinderi mici şi mijlocii. (art. 6)

Agenția Națională pentru Ocupare şi Formare Profesională poate să încredințeze, în condițiile legii, serviciile de ocupare şi formare profesionala şi unor prestatori din sectorul public sau privat (art.7 alin.1)

B.Organizarea şi funcționarea Agenției Naționale pentru Ocupare şi Formare Profesională

Agenția Națională pentru Ocupare şi Formare Profesională este condusă de consiliul de administrație.

Consiliul de administrație este format din reprezentanți ai organelor administrației publice centrale, precum şi ai organizațiilor patronale şi sindicale, reprezentative la nivel național (art.8)

El este alcătuit din 15 membri, după cum urmează:

a. 5 membri, reprezentanți ai Guvernului, numiți de primul-ministru;
b. 4 membri, numiți prin consens de către organizațiile patronale reprezentative la nivel național, şi unul numit de Camera de Comerț şi Industrie a României;
c. 5 membri, numiți prin consens de către confederațiile sindicale reprezentative la nivel național.

Sunt reprezentative la nivel național confederațiile naționale sindicale şi organizațiile patronale care îndeplinesc condițiile prevăzute de Legea nr. 130/1996 privind contractul colectiv de munca, republicată.

Durata mandatului membrilor consiliului de administrație este de 4 ani.

Pe durata mandatului, membrii consiliului de administrație pot **fi revocați** de cei care i-au numit (art. 12, alin. 2).

Consiliul de administrație este legal constituit începând cu data la care sunt numiți cel puțin 11 dintre membrii acestuia, fiecare parte fiind reprezentata în consiliu. Acesta se întruneşte lunar sau ori de cate ori este nevoie, la cererea preşedintelui sau a unei treimi din numărul membrilor săi. Consiliul de administrație funcționează în mod legal în prezenta a cel puțin 11 dintre membrii săi, iar hotărârile consiliului de administrație se adopta cu votul a cel puțin doua treimi din numărul membrilor prezenți, cu condiția ca fiecare parte sa fie reprezentata (art. 13).

Agențiile pentru ocupare şi formare profesionala județene şi a municipiului Bucureşti sunt conduse de un director executiv, numit de către preşedintele Agenției Naționale pentru Ocupare şi Formare Profesionala (art. 17 alin. 1).

Pentru rezolvarea problemelor legate de activitatea agențiilor pentru ocupare şi formare profesionala județene şi a municipiului Bucureşti, directorii executivi sunt sprijiniți de un consiliu consultativ, format din 15 membri, reprezentând autoritățile publice locale, organizațiile sindicale şi patronale, numiți după cum urmează:

a. 5 membri, de către prefect, reprezentând autoritățile publice locale;
b. 5 membri, prin consens, de către organizațiile sindicale reprezentative la nivel județean şi al municipiului Bucureşti;
c. 4 membri, prin consens, de către organizațiile patronale reprezentative la nivel județean şi al municipiului Bucureşti, şi unul, de către camera de comerț şi industrie teritoriala (art. 18 alin. 1).

C. Departamentul pentru Dialog Social din cadrul Guvernului.

Prin Hotărârea Guvernului nr. 873 din 8 decembrie 1998 a fost înființat Departamentului pentru Dialog Social.

Cu toate că acest organism nu are o structură tripartită, aşa cum o arată şi denumirea, este destinat să faciliteze dialogul social. Departamentul pentru Dialog Social face parte din structura aparatului de lucru al Guvernului şi este subordonat primului-ministru. Acest departament asigură funcționarea relațiilor Guvernului cu partenerii de dialog social (art. 2)

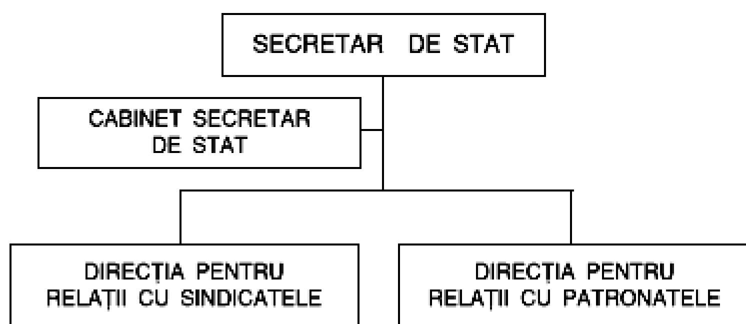
Departamentul pentru Dialog Social are următoarele atribuții principale:

a. organizează întâlnirile primului-ministru cu reprezentanții partenerilor de **dialog social**, care sunt: confederațiile sindicale şi patronale reprezentative, potrivit legii;
b. asigura legătura Guvernului cu Consiliul Economic şi **Social**;
c. asigura coordonarea metodologica şi monitorizarea comisiilor consultative de **dialog social**.

Pentru îndeplinirea atribuțiilor prevăzute mai sus, **Departamentul pentru Dialog Social** colaborează cu toate ministerele şi cu celelalte organe de specialitate din subordinea Guvernului, care au obligația de a-i furniza datele şi informațiile

necesare în vederea asigurării, în condiții optime, a relației Guvernului cu partenerii de **dialog social**. în acest scop, Departamentului **pentru Dialog Social** îi vor fi puse la dispoziție, în cel mai scurt timp de la solicitare, datele referitoare la problemele din domeniul dialogului **social**. (art. 3)

Structura organizatorica a **Departamentului pentru Dialog Social** (prevăzută în anexa actului normativ) este:



Cap.2. SINDICATELE

Secțiunea 1. Sindicatele. Definiție.

Actele normative definesc sindicatele astfel:

- Articolul 9 din Constituție: ,,Sindicatele, patronatele şi asociațiile profesionale se constituie şi îşi desfăşoară activitatea potrivit statutelor lor, în condițiile legii. Ele contribuie la apărarea drepturilor şi la promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale ale membrilor lor".
- Articolul 217 alin. 1 din CODUL MUNCII din 24 ianuarie 2003 (LEGEA nr. 53 din 24 ianuarie 2003) prevede că: „Sindicatele sunt persoane juridice independente, fără scop patrimonial, constituite în scopul apărării şi promovării drepturilor colective şi individuale, precum şi a intereselor profesionale, economice, sociale, culturale şi sportive ale membrilor lor".

Condițiile şi procedura de dobândire a personalității juridice de către organizațiile sindicale se reglementează prin lege specială.

Organizațiile sindicale au dreptul de a-şi reglementa prin statutele proprii modul de organizare, asociere şi gestiune, cu condiția ca statutele să fie adoptate printr-o procedură democratică, în condițiile legii.

Sindicatele participă prin reprezentanții proprii, în condițiile legii, la negocierea şi încheierea contractelor colective de muncă, la tratative sau acorduri cu autoritățile publice şi cu patronatele, precum şi în structurile specifice dialogului social.

Sindicatele se pot asocia în mod liber, în condițiile legii, în federații, confederații sau uniuni teritoriale.

Exercițiul dreptului sindical al salariaților este recunoscut la nivelul tuturor angajatorilor, cu respectarea drepturilor şi libertăților garantate prin Constituție şi în conformitate cu dispozițiile prezentului cod şi ale legilor speciale.

Este interzisă orice intervenție a autorităților publice de natură a limita drepturile sindicale sau a le împiedica exercitarea lor legală.

Este interzis, de asemenea, orice act de ingerință al patronilor sau al organizațiilor patronale, fie direct, fie prin reprezentanții sau membrii lor, în constituirea organizațiilor sindicale sau în exercitarea drepturilor lor.

La cererea membrilor lor, sindicatele pot să îi reprezinte pe aceştia în cadrul conflictelor de drepturi.

Reprezentanților aleşi în organele de conducere ale sindicatelor li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

Pe toată durata exercitării mandatului, precum şi pe o perioadă de 2 ani de la încetarea acestuia reprezentanții aleşi în organele de conducere ale sindicatelor nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariații din unitate.

Alte măsuri de protecție a celor aleşi în organele de conducere ale sindicatelor sunt prevăzute în legi speciale şi în contractul colectiv de muncă aplicabil.

Având în vedere dispozițiile de mai sus, sindicatele pot fi definite ca „acele organizații profesionale, fără caracter politic, constituite în scopul apărării şi promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale şi sportive ale membrilor lor prevăzute în legislația muncii şi în contractele colective de muncă, ce îşi desfăşoară activitatea potrivit statutelor proprii[205]".

În doctrina juridică franceză, sindicatul este definit ca un grup privat şi pluralist, independent, atât față de puterea publică, cât şi față de patronat şi alte organizații, inclusiv sindicatele concurente.[206]

Secțiunea 2. Trăsăturile caracteristice ale sindicatelor

Din definiția dată sindicatelor se desprind principalele trăsături caracteristice ale sindicatelor:

a) O primă trăsătură constă în aceea că sunt **organizații profesionale**. Această caracteristică trebuie înțeleasă ca fiind determinată, în primul rând, de asocierea persoanelor după criteriul locului de muncă.

Trebuie precizat că sindicatele unesc, de regulă, persoanele încadrate în baza unui contract individual de muncă. Se pot asocia în sindicate şi „ persoanele care

[205] SandaGhimpu, Al. Țiclea, op.cit. ag. 635

[206] Jean- Maurice Verdier - *Droit du travail – Syndicats et droit syndical,* vol. I, Dalloz, Paris, 1987, pag. 150.

exercită o meserie sau profesie în mod individual sau care sunt asociate în cooperative, precum şi alte categorii profesionale.

Un sindicat nu poate reuni decât persoane exercitând o activitate profesională determinată. O simplă comunitate de interese nu este suficientă pentru constituirea unei asemenea organizații, legătura profesională fiind determinantă.

b) O a doua trăsătură este aceea că sindicatele se constituie în **temeiul dreptului de asociere** consacrat de Constituție la Art. 40 alin.1: „Cetățenii se pot asocia liber în partide politice, în sindicate, în patronate şi în alte forme de asociere".
c) O a treia trăsătură este reprezentată de faptul că **sindicatele în baza statutelor proprii**. Statutul reprezintă actul de bază care dă naştere unui sindicat şi reprezintă cadrul normativ după care organizația respectivă se conduce şi îşi desfăşoară activitatea. Statutele nu pot conține prevederi contrare Constituției şi legii.
d) O ultimă trăsătură priveşte **scopul sindicatelor**; el constă în **apărarea drepturilor salariaților, precum şi în promovarea intereselor profesionale, economice şi sociale** ale acestora.

La art. 1 alin. 2 din Legea nr. 54 din 24 ianuarie 2003 (Legea Sindicatelor) se legiferează că: „Organizațiile sindicale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice şi de patronate". Desigur că sindicatele nu pot fi dezinteresate de modul în care un guvern administrează afacerile țării, dar ele nu pot desfăşura direct activități politice, nu pot participa la campaniile electorale, organiza şi desfăşura greve sau manifestații cu caracter politic, ori să protesteze contra ordinii stabilite, a legii sau contra guvernului legal. Rațiunea instituționalizării şi existenței lor este **nu** de a apăra drepturile şi interesele politice ale membrilor lor, **ci drepturile şi interesele profesionale, economice şi sociale ale acestora.**

Secțiunea 3. Libertatea sindicală

Libertatea sindicală este considerată un drept al omului; ea este fondată pe legături naturale stabilite între membrii unei profesii.

Libertatea sindicală dă salariaților dreptul de a-şi constitui propriile sindicate şi de a se afilia în mod liber; ea garantează ca organizațiile sindicale să-şi desfăşoare activitatea în afara oricărei intervenții a autorităților publice.

Ca orice altă libertate, libertatea sindicală este de esență individualistă; face parte din categoria drepturilor şi libertăților fundamentale ale omului: dreptul de asociere, libertatea conştiinței, libertatea de exprimare. Libertatea sindicală nu este decât o manifestare a libertății de asociere.

Libertatea sindicală, mai întâi simplă manifestarea a libertății individuale, a devenit progresiv o libertate mai complexă: ea are ca subiect – în afară de **individ** – şi **sindicatul**, creația sa. Ca urmare a acestei evoluții, noțiunea de libertate sindicală capătă noi sensuri; alături de individ şi de interesul său particular, trebuie să plasăm grupul şi interesul său general.

Analizând conceptul **libertății sindicale** constatăm că acesta se manifestă pe următoarele trei planuri:

a. **pe plan individual**, libertatea sindicală constă în dreptul recunoscut oricărui membru al profesiunii de a adera la un sindicat în mod liber, de a se retrage când doreşte sau de a nu adera la nici un sindicat.
b. **în raporturile dintre sindicatele concurente**, libertatea sindicală se manifestă prin principiul egalității şi pluralității. Sindicatele au toate, în principiu drepturi egale; ele pot să se constituie în mod liber, fără nici o limitare a numărului membrilor lor, cu excepția celei impuse de lege.
c. **în raporturile dintre sindicate şi stat, sindicatele şi unitățile în care ele funcționează**, libertatea sindicală îşi găseşte consacrarea în principiul libertății sindicale față de aceste organe: constituirea, funcționarea şi dizolvarea lor sunt sub semnul libertății. Orice intervenție a statului sau a unităților în problemele interne ale sindicatului este interzisă.

Principiul libertății sindicale este înscris[207], la loc de frunte în toate documentele internaționale referitoare la muncă şi salariați iar în Constituția României în art.9 şi art.40.

Pe **plan individual**, libertatea sindicală se manifestă în dreptul recunoscut oricărui membru al unei profesiuni de a adera în mod liber la un sindicat, de a se retrage când doreşte din sindicat sau de a nu adera la nici un sindicat.

Spre deosebire de libertatea sindicală individuală, care priveşte pe fiecare persoană, **libertatea sindicală colectivă** priveşte organizațiile sindicale în întregul lor.

Astfel, Legea Sindicatelor (**Legea nr. 54 din 24 ianuarie 2003**) prevede la art. 1 alin 2 că: „**)** Organizațiile sindicale sunt independente față de autoritățile publice, de partidele politice şi de patronate". Organizațiile sindicale au dreptul de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanții, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea şi de a-şi formula programe proprii de acțiune, cu respectarea legii.**(Art. 7. - (1))**

Sindicatele[208] se bucură şi de libertatea de a se constitui în federații, confederații sau de a adera la astfel de organizații atât interne, cât şi internaționale.

Pe baza celor arătate mai sus, din analiza prevederilor legale interne, bazate la rândul lor pe reglementările internaționale în materie, putem distinge următoarele forme de manifestare a libertății sindicale colective:

a) - independența sindicatelor în raport cu organele statului şi cu unitatea în cadrul căreia funcționează
b) - dreptul sindicatului (al membrilor lui) de a-şi alege liber reprezentanții sau liderii;

---

[207] Convențiile fundamentale ale Organizației Internaționale a Muncii în materia libertății sindicale sunt: *Convenția nr. 87 / 1948* privind libertatea sindicală şi protecția dreptului sindical şi *Convenția nr. 98 / 1949* asupra dreptului organizării şi negocierii colective, ambele ratificate şi de România; ele sunt cele mai importante izvoare internaționale ale libertății sindicale.

[208] Potrivit Art. 41. - (1) din Legea nr. 54 din 24 ianuarie 2003 „organizațiile sindicale legal constituite se pot asocia după criteriul ramurii de activitate, al profesiunii sau după criteriul teritorial".

c) - dreptul sindicatului de a-şi organiza propria activitate în mod independent;
d) - dreptul sau libertatea sindicatului de a se asocia cu alte organizații sindicale sau de a se afilia la acestea.

Secțiunea 4. Constituirea organizațiilor sindicale.

Sindicatele se constituie prin parcurgerea anumitor etape:

Prima dintre ele se referă la elaborarea proiectului de statul şi aprobarea acestuia în adunarea generală a membrilor fondatori.

A doua priveşte înscrierea la judecătorie[209] şi drept consecință, dobândirea personalității juridice.

Secțiunea 5. Statutul sindicatului.

Cei care doresc să constituie un sindicat trebuie, în primul rând să redacteze **statutul,** prin care se stabileşte modul de constituire, funcționare şi dizolvare a sindicatului respectiv şi apoi să-l supună votului adunării generale. Potrivit Art. 6. - (1) din Legea nr. 54 din 24 ianuarie 2003, statutele organizațiilor sindicale cuprind prevederi cel puțin cu privire la:

a. scopul constituirii, denumirea şi sediul organizației sindicale;
b. modul în care se dobândeşte şi încetează calitatea de membru al organizației sindicale;
c. drepturile şi îndatoririle membrilor;
d. modul de stabilire şi încasare a cotizației;
e. organele de conducere, denumirea acestora, modul de alegere şi de revocare, durata mandatelor şi atribuțiile lor;
f. condițiile şi normele de deliberare pentru modificarea statutului şi de adoptare a hotărârilor;
g. mărimea şi compunerea patrimoniului inițial;
h. divizarea, comasarea sau dizolvarea organizației sindicale, transmiterea ori, după caz, lichidarea patrimoniului, cu specificarea că bunurile date în folosință de către stat vor fi restituite acestuia.

Mențiunile enumerate de textul legal, ce trebuie avute în vedere la elaborarea statutelor, sunt **minime,** rămânând la aprecierea şi inițiativa fondatorilor detalierea şi nuanțarea unor dispoziții legale, înscrierea acțiunilor şi măsurilor pe care le consideră necesare pentru îndeplinirea scopului fundamental al oricărui sindicat: „ apărarea drepturilor prevăzute în legislația națională, în pactele, tratatele şi convențiile internaționale la care România este parte, precum şi în contractele colective de muncă şi promovării intereselor profesionale, economice, sociale, culturale şi sportive ale membrilor acestora". .(Art. 1, alin. 1 – din Legea Sindicatelor)

Aşadar, organizațiile sindicale au dreptul de a-şi elabora reglementări proprii, de a-şi alege liber reprezentanții, de a-şi organiza gestiunea şi activitatea şi de a-şi

[209] Ne referim la constituirea sindicatelor de bază (la nivelul unităților)

formula programe proprii de acțiune, cu respectarea legii. Pentru constituirea unei organizații sindicale este necesar un număr de cel puțin 15 persoane din aceeaşi ramură sau profesiune, chiar dacă îşi desfăşoară activitatea la angajatori diferiți.
Statutele nu pot să conțină prevederi contrare Constituției şi legilor.

Secțiunea 5. Dobândirea personalității juridice şi consecințele acesteia

Sindicatele sunt **persoane juridice**.

Potrivit art. 14 din Legea nr. 54/20 pentru dobândirea personalității juridice de către organizația sindicală, împuternicitul special al membrilor fondatori ai sindicatului, prevăzut în procesul-verbal de constituire, trebuie să depună o cerere de înscriere la judecătoria în a cărei rază teritorială îşi are sediul aceasta. La această cerere de înscriere a organizației sindicale se anexează originalul şi câte două copii certificate de reprezentantul legal de pe următoarele acte:

a) procesul-verbal de constituire a organizației sindicale, semnat de cel puțin 15 membri fondatori;

b) statutul organizației sindicale;

c) lista membrilor din organul de conducere al organizației sindicale, cu menționarea numelui,
prenumelui, codului numeric personal, profesiunii şi domiciliului;

d) procura autentică a împuternicitului special, dată prin procesul-verbal de constituire prevăzut la lit. a).

Judecătoria competentă este obligată ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea cererii de înscriere să examineze dacă s-au depus toate actele necesare şi dacă actul constitutiv şi statutul organizației sindicale sunt conforme prevederilor legale în vigoare. În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale. În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizației sindicale nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special căruia îl solicită, în scris, remedierea neregularităților constatate, în termen de cel mult 7 zile. Instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau de respingere a cererii. Hotărârea judecătoriei se comunică semnatarului cererii de înscriere, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.

Aşa cu se legiferează la art. 16 al amintitei legi hotărârea judecătoriei este supusă numai recursului. Termenul de recurs este de 15 zile şi curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunțare. Recursul se judecă cu citarea împuternicitului special al membrilor fondatori ai organizației sindicale, în termen de 45 de zile. Instanța de recurs redactează decizia şi restituie dosarul judecătoriei în termen de 5 zile de la pronunțare.

Ca măsură de publicitate , judecătoria este obligată să țină un *registru special*, în care se înscriu: denumirea şi sediul organizației sindicale, numele şi prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive de admitere a

cererii de înscriere. Înscrierea în registrul special se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunțate de judecătorie.

Art. 18. al Legii Sindicatelor prevede că: - Organizația sindicală dobândeşte personalitate juridică de la data înscrierii în registrul special a hotărârii judecătoreşti definitive de admitere a cererii.
Originalul procesului-verbal de constituire şi al statutului, pe care judecătoria certifică înscrierea, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie organizației sindicale, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 14 alin. (2), în copii certificate de împuternicitul special şi vizate de judecătorie, se va păstra în arhiva acesteia. (Art.19.)
Organizația sindicală este obligată să aducă la cunoştință judecătoriei unde s-a înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în compunerea organului de conducere. (Art. 20.)

Pentru aprobarea modificării statutului sunt aplicabile, în mod corespunzător, dispozițiile legii. Judecătoria este obligată să menționeze în registrul special modificările din statut, precum şi schimbările din compunerea organului de conducere al organizației sindicale.

Secțiunea 6. Consecințe ale personalității juridice:

În calitate de persoană juridică, sindicatul dispune de un patrimoniu, are dreptul de a contracta şi de a sta în justiție, este responsabil pentru actele sale ilicite. Principalele consecințe ale personalității juridice a unui sindicat sunt :

1. Sindicatul este **titularul unui patrimoniu**. Practic nu există nici o interdicție privind dobândirea şi deținerea unei anumite categorii de bunuri (evident cu excepția acelora care nu pot face obiectul decât al proprietății publice); important este ca acestea să folosească îndeplinirii scopului[210] sindicatului.
2. **Insesizabilitatea** (parțială) a bunurilor necesare funcționării sindicatului. Potrivit art. 23 din Legea nr. 54 din 24 ianuarie 2003, „bunurile mobile şi imobile dobândite de către o organizație sindicală în condițiile prevăzute de lege, necesare întrunirilor acesteia, bibliotecii sau cursurilor de pregătire şi perfecționare a membrilor organizațiilor sindicale, nu pot fi urmărite, cu excepția celor necesare pentru plata datoriilor către stat".
3. Sindicatele pot **încheia diferite contracte, convenții sau acorduri** cu **alte persoane juridice** şi cu persoane **fizice**. Cel mai important dintre ele este **contractul colectiv de muncă**, în urma negocierii contractelor de muncă . Alte contracte de natură **comercială, bancară**, pot încheiate cu propria unitate (regie autonomă, societate comercială) în care-şi desfăşoară activitatea sau cu alte asemenea unități. Sindicatele pot **încheia contracte individuale de muncă** cu ocazia angajării personalului salariat, în condițiile

[210] Bunurile mobile şi imobile care alcătuiesc patrimoniul, destinate folosirii în interesul membrilor de sindicat, nu pot fi împărțite între aceştia.

legii. De asemenea, un sindicat poate încheia diferite acorduri, convenții etc. cu alte sindicate în vederea cooperării în realizarea unei anumite acțiuni, afilierii lor etc.

4. Sindicatul poate **figura ca reclamant sau pârât** în fața oricărei instanțe de judecată şi nu numai în cauze care-l privesc în calitate de persoană juridică, ci şi în cele în care apără drepturile membrilor săi.

Ca orice persoană juridică, sindicatul are organe proprii de conducere, care acționează în numele său. Responsabilitatea sindicatului, angajată prin organele sale, poate fi **contractuală** (de pildă, în ipoteza nerespectării contractului colectiv de muncă) sau **delictuală** (de exemplu, în cazul unei greve abuzive). Însă, dacă sindicatul este responsabil de actele organelor sale, el nu este răspunzător de cele ale membrilor săi, nici în materie delictuală, nici în materie contractuală. Soluția este aceeaşi chiar şi în ipoteza nerespectării unor clauze ale contractului colectiv de către unul din membrii sindicatului. De asemenea, nici membrii sindicatului nu pot fi urmăriți cu bunurile lor pentru un prejudiciu cauzat de sindicatul din care fac parte. Regula este valabilă chiar şi pentru conducători sindicali; faptele lor ilicite, personale, ce nu au legătură cu funcția pe care o îndeplinesc vor angaja numai răspunderea lor.

Secțiunea 7. Organizarea şi funcționarea organizațiilor sindicale

Potrivit art. 42 din Legea nr. 54/ 1991 sindicatele au dreptul de a-şi constitui **structuri proprii** pe unitate, ramură, profesie sau teritoriu. Două sau mai multe sindicate din aceeaşi ramură se pot constitui în **federație profesională**. Două sau mai multe asemenea federații din ramuri de activitate diferite se pot constitui în **confederație.**

Secțiunea 8. **Conducerea organizațiilor sindicale**

Pot fi aleşi în organele de conducere membri ai organizației sindicale care au capacitate de exercițiu deplină şi nu execută pedeapsa complementară a interzicerii dreptului de a ocupa o funcție sau de a exercita o profesiune de natura aceleia de care s-a folosit condamnatul pentru săvârşirea infracțiunii.

Membrilor organelor de conducere alese ale organizațiilor sindicale li se asigură protecția legii contra oricăror forme de condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor.

În timpul mandatului şi în termen de 2 ani de la încetarea mandatului, reprezentanților aleşi în organele de conducere ale organizațiilor sindicale nu li se poate modifica sau desface contractul individual de muncă pentru motive neimputabile lor, pe care legea le lasă la aprecierea celui care angajează, decât cu acordul scris al organului colectiv de conducere ales al organizației sindicale.

Sunt interzise modificarea şi/sau desfacerea contractelor individuale de muncă, atât ale reprezentanților aleşi în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, cât şi ale membrilor acestora, din inițiativa angajatorului, pentru motive

care privesc activitatea sindicală.

Sunt exceptați de la aplicarea prevederilor anterioare cei care au fost revocați din funcțiile sindicale de conducere deținute pentru încălcarea prevederilor statutare sau legale.

Dispozițiile alin. (1)-(3) ale art. 10 se aplică în mod corespunzător şi raporturilor de serviciu ale funcționarilor publici.

Pe perioada în care persoana aleasă în organul de conducere este salarizată de organizația sindicală contractul său individual de muncă sau, după caz, raportul de serviciu se suspendă, iar aceasta îşi păstrează funcția şi locul de muncă avute anterior, precum şi vechimea în muncă, respectiv în specialitate sau în funcția publică deținută, în condițiile legii. Pe postul acesteia poate fi încadrată o altă persoană numai cu contract individual de muncă pe durată determinată.

La revenirea în postul avut anterior persoanei aflate în situația prevăzută la alin. (1) ale art.10 i se va asigura un salariu care nu poate fi mai mic decât cel ce putea fi obținut în condiții de continuitate în acel post.

Prin contractele colective de muncă sau, după caz, prin acorduri privind raporturile de serviciu se pot stabili, în condițiile legii, şi alte măsuri de protecție în afara celor prevăzute la art. 10 alin. (1), (2) şi (4) şi la art. 11, pentru cei aleşi în organele de conducere ale organizațiilor sindicale.

Organul de conducere al organizației sindicale are obligația de a ține o evidență a numărului de membri, a încasărilor şi cheltuielilor de orice fel.

Secțiunea 9. Patrimoniul organizațiilor sindicale.

Bunurile mobile şi imobile din patrimoniul organizațiilor sindicale pot fi folosite numai potrivit intereselor membrilor de sindicat, fără a putea fi împărțite între aceştia.

Organizația sindicală poate dobândi, în condițiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau cu titlu oneros, orice fel de bunuri mobile şi imobile necesare realizării scopului pentru care este înființată.

Pentru imobilele din fondul locativ de stat folosite de organizațiile sindicale ca sedii se va plăti chirie corespunzătoare sediilor partidelor.

Unitățile în care sunt constituite organizații sindicale care au dobândit reprezentativitatea, în condițiile legii, sunt obligate să pună, cu titlu gratuit, la dispoziția organizațiilor sindicale, spațiile corespunzătoare funcționării acestora şi să asigure dotările necesare desfăşurării activității prevăzute de lege.

Pentru construirea de sedii proprii confederațiile şi federațiile sindicale reprezentative pot primi, în condițiile prevăzute de lege, în concesiune sau cu chirie, terenuri din proprietatea privată a statului sau a unităților administrativ-teritoriale. Închirierea sau concesionarea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.

Bunurile mobile şi imobile dobândite de către o organizație sindicală în condițiile prevăzute de lege, necesare întrunirilor acesteia, bibliotecii sau cursurilor de pregătire şi perfecționare a membrilor organizațiilor sindicale, nu pot fi

urmărite, cu excepția celor necesare pentru plata datoriilor către stat.

Cotizația plătită de membrii organizației sindicale, în cuantum de maximum 1% din venitul brut realizat, este deductibilă din baza de calcul a impozitului pe venit.

Organizația sindicală poate, în condițiile prevăzute de statut:

a. să sprijine material membrii săi în exercitarea profesiunii;
b. să constituie case de ajutor proprii;
c. să editeze şi să tipărească publicații proprii, în vederea creşterii nivelului de cunoaştere al membrilor săi şi pentru apărarea intereselor acestora;
d. să înființeze şi să administreze, în condițiile legii, în interesul membrilor săi, unități de cultură, învățământ şi cercetare în domeniul activității sindicale, unități economico-sociale, comerciale, de asigurări, precum şi bancă proprie pentru operațiuni financiare în lei şi în valută;
e. să constituie fonduri proprii pentru ajutorarea membrilor săi;
f. să organizeze şi să sprijine material şi financiar activitatea sportivă în asociații şi în cluburi sportive, precum şi activități cultural-artistice.

În vederea realizării activităților prevăzute la aliniatul precedent, sindicatele au dreptul, în condițiile legii, la obținerea de credite.

Controlul activității financiare proprii a organizațiilor sindicale, precum şi a unităților economico-sociale ale acestora se realizează prin comisia de cenzori care funcționează potrivit statutului.

Controlul asupra activității economico-financiare desfăşurate de organizațiile sindicale, precum şi asupra stabilirii şi virării obligațiilor față de bugetul de stat se realizează de către organele administrației de stat competente, potrivit legii.

Secțiunea 10. Raporturile organizațiilor sindicale cu membrii lor

Raporturile dintre organizațiile sindicale şi membrii lor sunt reglementate prin prezenta lege şi prin statutele acestora.

Membrii unei organizații sindicale au dreptul de a se retrage din organizația sindicală fără a avea obligația de a arăta motivele.

Membrii care se retrag din organizația sindicală nu pot cere restituirea sumelor depuse drept cotizație sau a sumelor ori bunurilor donate.

Membrii aleşi în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, personalul de specialitate şi administrativ din aparatul acestora pot fi salarizați din fondurile organizației sindicale sau în conformitate cu prevederile contractului colectiv de muncă.

În funcțiile de specialitate care necesită o calificare superioară pot fi angajați şi salariați ai altor unități, urmând ca aceştia să îşi desfăşoare activitatea în afara programului de muncă, precum şi pensionari.

Persoanele încadrate potrivit pot cumula, în condițiile prevăzute de lege,

salariul şi, după caz, pensia cu veniturile obținute din activitatea prestată la organizația sindicală.

Membrii aleşi în organele de conducere ale organizațiilor sindicale, care lucrează nemijlocit în unitate în calitate de salariați, au dreptul la reducerea programului lunar cu 3-5 zile pentru activități sindicale, fără afectarea drepturilor salariale.

Numărul de zile cumulate pe an şi numărul celor care pot beneficia de acestea se stabilesc prin contractul colectiv de muncă.

Secțiunea 11. Reorganizarea şi dizolvarea organizațiilor sindicale

Organizațiile sindicale se pot dizolva prin hotărârea membrilor sau a delegaților acestora, adoptată conform statutelor proprii.

În cazul dizolvării patrimoniul organizației sindicale se împarte conform dispozițiilor din statut sau, în lipsa unor astfel de prevederi, potrivit hotărârii adunării de dizolvare.

Dacă statutul nu prevede modul de distribuire a patrimoniului şi nici adunarea de dizolvare nu a luat o hotărâre în această privință, tribunalul județean sau al municipiului Bucureşti, sesizat de oricare membru al organizației sindicale, hotărăşte asupra distribuirii patrimoniului, atribuindu-l unei organizații din care face parte sindicatul sau, dacă nu face parte din nici o organizație, unei alte organizații sindicale cu specific asemănător.

În termen de 5 zile de la dizolvare, conducătorii organizației sindicale dizolvate sau lichidatorii patrimoniului sunt obligați să ceară instanței judecătoreşti competente, care a operat înscrierea ei în registrul special ca persoană juridică, să facă mențiunea dizolvării organizației sindicale.

După împlinirea termenului de 5 zile orice persoană interesată din rândul membrilor organizației sindicale poate să ceară instanței judecătoreşti competente efectuarea mențiunii prevăzute anterior

Această mențiune se va face pe pagina şi la locul unde s-a făcut înscrierea în registrul special.

Organizațiile sindicale nu pot fi dizolvate şi nu li se poate suspenda activitatea în baza unor acte de dispoziție ale autorităților administrației publice sau ale patronatelor.

În cazul reorganizării unei organizații sindicale, hotărârile asupra patrimoniului se iau de către organele de conducere ale acesteia, dacă statutul nu prevede altfel.

Secțiunea 12. Forme de asociere a organizațiilor sindicale (federații, confederații, uniuni sindicale)

Organizațiile sindicale legal constituite se pot asocia după criteriul ramurii de activitate, al profesiunii sau după criteriul teritorial.

Două sau mai multe organizații sindicale constituite la nivelul unor unități diferite din aceeaşi ramură de activitate sau profesiune se pot asocia în vederea constituirii unei federații sindicale.

Două sau mai multe federații sindicale din ramuri de activitate sau profesiuni diferite se pot asocia în vederea constituirii unei confederații sindicale.

Federațiile sindicale şi confederațiile pot constitui din sindicatele componente uniuni sindicale.

Federațiile şi confederațiile constituite prin asociere, potrivit art. 41 alin. (2) şi (3), dobândesc personalitate juridică potrivit dispozițiilor prezentei legi.

În vederea dobândirii personalității juridice, împuternicitul special al federației sau confederației va depune la tribunalul județean sau al municipiului Bucureşti în a cărui rază teritorială îşi are sediul o cerere pentru dobândirea personalității juridice, însoțită de următoarele acte:

a) hotărârea de constituire a federației sau confederației;

b) hotărârile organizațiilor sindicale de a se asocia într-o federație sau confederație, semnate de reprezentanții legali ai acestora;

c) copii legalizate ale hotărârilor judecătoreşti de dobândire a personalității juridice, rămase definitive, ale organizațiilor sindicale care se asociază;

d) statutul federației sau confederației constituite;

e) lista membrilor din organul de conducere, conținând numele, prenumele, codul numeric personal şi funcția.

Uniunile sindicale teritoriale, constituite potrivit art. 41 alin. (4), dobândesc personalitate juridică la cererea federațiilor sau a confederațiilor sindicale care au hotărât constituirea acestora. În acest scop împuternicitul special al federației sau confederației va depune o cerere de dobândire a personalității juridice la tribunalul județean sau al municipiului Bucureşti în a cărui rază teritorială îşi are sediul uniunea, însoțită de hotărârea federației sau a confederației pentru constituirea uniunii, potrivit statutului, copiile certificate ale statutelor federațiilor şi/sau confederațiilor şi de copiile legalizate ale hotărârilor judecătoreşti de dobândire a personalității juridice, rămase definitive.

Tribunalul competent prevăzut este obligat ca, în termen de cel mult 5 zile de la înregistrarea **cererii**, să examineze:

a) dacă s-au depus actele prevăzute la art. 42 alin. (2) sau la art. 43, după caz;

b) dacă actul constitutiv şi statutul organizațiilor sindicale sunt conforme prevederilor legale în vigoare.

În cazul în care constată că cerințele legale pentru constituirea organizațiilor sindicale nu sunt îndeplinite, preşedintele completului de judecată îl citează în camera de consiliu pe împuternicitul special prevăzut la art. 42 alin. (2) şi la art. 43, căruia îi solicită, în scris, remedierea, în termen de cel mult 7 zile, a neregularităților constatate.

În cazul în care sunt întrunite cerințele prevăzute la alin. (1), instanța va proceda la soluționarea cererii în termen de 10 zile, cu citarea împuternicitului special. Instanța pronunță o hotărâre motivată de admitere sau respingere a cererii.

Hotărârea tribunalului se comunică semnatarului cererii de înscriere în registrul special, în termen de cel mult 5 zile de la pronunțare.

Hotărârea tribunalului este supusă numai recursului.

Termenul de recurs este de 15 zile şi curge de la comunicarea hotărârii. Pentru procuror termenul de recurs curge de la pronunțare.

Recursul se judecă, cu citarea împuternicitului special, în termen de 45 de zile. Instanța de recurs redactează decizia şi restituie dosarul tribunalului, în termen de 5 zile de la pronunțare.

Tribunalele sunt obligate să țină un registru special, în care vor consemna: denumirea şi sediul organizațiilor sindicale constituite prin asociere, numele şi prenumele membrilor organului de conducere, codul numeric personal al acestora, data înscrierii, precum şi numărul şi data hotărârii judecătoreşti definitive de admitere a cererii de înscriere.

Înscrierea în registrul special se face din oficiu, în termen de 7 zile de la data rămânerii definitive a hotărârii pronunțate de tribunal.

Organizația sindicală constituită prin asociere dobândeşte personalitate juridică de la data rămânerii definitive a hotărârii judecătoreşti de admitere a cererii de înscriere în registrul special. Originalul procesului-verbal de constituire şi al statutului, pe care tribunalul certifică înscrierea, împreună cu câte un exemplar al celorlalte acte depuse se restituie organizației sindicale constituite prin asociere, iar al doilea exemplar al tuturor actelor prevăzute la art. 42 alin. (2) sau la art. 43, în copii certificate de împuternicitul special şi vizate de tribunal, se va păstra în arhiva acestuia. Organizația sindicală constituită prin asociere este obligată să aducă la cunoştință tribunalului unde s-a înregistrat, în termen de 30 de zile, orice modificare ulterioară a statutului, precum şi orice schimbare în compunerea organului de conducere.

Pentru aprobarea modificării statutului sunt aplicabile în mod corespunzător dispozițiile art. 42-48. Instanța este obligată să menționeze în registrul special modificările din statut, precum şi schimbările din compunerea organului de conducere al organizației sindicale. Organizațiile sindicale se pot afilia la organizații similare internaționale.

Secțiunea 13. Sancțiunile prevăzute de legea 54/24.01.2003 , Legea sindicatelor.

În art. 51 din Legea nr. 54/2003 sunt prevăzute faptele ce constituie contravenții care se sancționează după cum urmează:

Art. 51. - Constituie contravenții următoarele fapte şi se sancționează astfel:
a) încălcarea de către membrii aleşi în organul de conducere al organizației sindicale a obligației prevăzute la art. 38 alin. (1), cu amendă de la 2.000.000 lei la 10.000.000 lei;
b) încălcarea dispozițiilor art. 30 alin. (1), cu amendă de la 20.000.000 lei la 50.000.000 lei.

Art. 52. - (1) Constatarea contravenţiilor şi aplicarea sancţiunilor se fac de către personalul împuternicit de ministrul muncii şi solidarităţii sociale.

(2) Contravenţiilor prevăzute la art. 51 le sunt aplicabile dispoziţiile Ordonanţei Guvernului nr. 2/2001 privind regimul juridic al contravenţiilor, aprobată cu modificări şi completări prin Legea nr. 180/2002, cu modificările ulterioare.

Art. 53. - (1) Constituie infracţiuni şi se pedepsesc cu închisoare de la 6 luni la 2 ani sau cu amendă de la 20.000.000 lei la 50.000.000 lei următoarele fapte:

a) împiedicarea exerciţiului dreptului de liberă organizare sau asociere sindicală, în scopurile şi în limitele prevăzute de prezenta lege;

b) condiţionarea sau constrângerea, în orice mod, având ca scop limitarea exercitării atribuţiilor funcţiei membrilor aleşi în organele de conducere ale organizaţiilor sindicale;
c) furnizarea de date neconforme cu realitatea la dobândirea personalităţii juridice a organizaţiei sindicale, precum şi în timpul fiinţării acesteia.

(2) Acţiunea penală este pusă în mişcare la plângerea prealabilă a persoanei vătămate, în conformitate cu dispoziţiile Codului de procedură penală, cu excepţia infracţiunii prevăzute la alin. (1) lit. c).

Secţiunea 14. Reprezentanţii salariaţilor

La angajatorii la care sunt încadraţi mai mult de 20 de salariaţi şi dacă nici unul nu este membru de sindicat, interesele acestora pot fi promovate şi apărate de reprezentanţii lor, aleşi şi mandataţi special în acest scop.

Reprezentanţii salariaţilor sunt aleşi în cadrul adunării generale a salariaţilor, cu votul a cel puţin jumătate din numărul total al salariaţilor.

Reprezentanţii salariaţilor nu pot să desfăşoare activităţi ce sunt recunoscute prin lege exclusiv sindicatelor.

Pot fi aleşi ca reprezentanţi ai salariaţilor salariaţii care au împlinit vârsta de 21 de ani şi care au lucrat la angajator cel puţin un an fără întrerupere.

Condiţia vechimii prevăzute anterior nu este necesară în cazul alegerii reprezentanţilor salariaţilor la angajatorii nou-înfiinţaţi.

Numărul de reprezentanţi aleşi ai salariaţilor se stabileşte de comun acord cu angajatorul, în raport cu numărul de salariaţi ai acestuia.

Durata mandatului reprezentanţilor salariaţilor nu poate fi mai mare de 2 ani.

Reprezentanţii salariaţilor au următoarele **atribuţii principale:**

a) să urmărească respectarea drepturilor salariaților, în conformitate cu legislația în vigoare, cu contractul colectiv de muncă aplicabil, cu contractele individuale de muncă şi cu regulamentul intern;

b) să participe la elaborarea regulamentului intern;

c) să promoveze interesele salariaților referitoare la salariu, condiții de muncă, timp de muncă şi timp de odihnă, stabilitate în muncă, precum şi orice alte interese profesionale, economice şi sociale legate de relațiile de muncă;

d) să sesizeze inspectoratul de muncă cu privire la nerespectarea dispozițiilor legale şi ale contractului colectiv de muncă aplicabil.

Atribuțiile reprezentanților salariaților, modul de îndeplinire a acestora, precum şi durata şi limitele mandatului lor se stabilesc în cadrul adunării generale a salariaților, în condițiile legii.

Timpul alocat reprezentanților salariaților în vederea îndeplinirii mandatului pe care l-au primit este de 20 de ore pe lună şi se consideră timp efectiv lucrat, fiind salarizat corespunzător.

Pe toată durata exercitării mandatului reprezentanții salariaților nu pot fi concediați pentru motive care nu țin de persoana salariatului, pentru necorespundere profesională sau pentru motive ce țin de îndeplinirea mandatului pe care l-au primit de la salariați.

Cap.3. Patronatul.

Secțiunea 1. Noțiunea şi importanța patronatului în relațiile de muncă

Noțiunea de patron. Termenul de **patron** derivă din latinescul **patronos,** care în dreptul roman era, de cele mai multe ori, „**stăpânul de sclavi**“; el avea şi semnificația de **ocrotitor, protector**.

Conform *Dicționarului*[211] *explicativ al limbii române*, **patron** este *proprietarul unei întreprinderi în care se exploatează munca salariată a altora.*

Esențial pentru un patron este că el stăpâneşte un patrimoniu. Salariații muncesc pentru patron în schimbul salariului pe baza unui contract de tip privat, deosebit de contractul civil, deoarece el presupune subordonarea salariatului față de patron care îşi exercită puterea prin intermediul prerogativelor de care dispune: organizatorică, normativă şi disciplinară.

Într-o notă de subsol la art. 2, alin 2 din C*ontractul colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2002 – 2003* se arată că „termenul ***patron*** desemnează pe **cel care angajează - persoana juridică sau fizică autorizată potrivit legii, care administrează, utilizează capital, indiferent de natura acestuia, şi care foloseşte forța de muncă salariată**. Termenul de **unitate** desemnează regiile autonome, companiile naționale, societățile comerciale, alte organizații cu scop lucrativ, instituțiile publice, asociațiile de orice fel şi organele de stat “.

Din dispozițiile de mai sus rezultă următoarele în legătură cu noțiunea de **patron**:

[211] DEX , Editura Univers Enciclopedic, Bucureşti, 1998, pag. 760.

- acesta poate fi atât o persoană juridică cât şi o persoană fizică, de exemplu atunci când aceasta angajează în muncă personal casnic;
- este considerată patron orice persoană juridică, adică atât regiile autonome, societățile comerciale, companiile naționale, cât şi asociațiile familiale, asociațiile şi fundațiile non-profit care angajează personal salariat sau instituțiile bugetare.

După DEX, termenul de **patronat** semnifică **calitatea de patron, totalitatea patronilor.**[212]

În înțelesul legii nr. 356[213] *din 10 iulie 2001* (Legea patronatelor), **patronul** este persoana juridică înmatriculată sau persoana fizică autorizată potrivit legii, care administrează şi utilizează capital, indiferent de natura acestuia, în scopul obținerii de profit în condiții de concurență, şi care angajează muncă salariată. (Art. 2.) Iar patronatele sunt organizații ale patronilor, autonome, fără caracter politic, înființate ca persoane juridice de drept privat, fără scop patrimonial.

Importanța patronatului în relațiile de muncă. Patronatul este o prezență indispensabilă în economiile de piață. El este acela care deține, exploatează şi administrează capitalul, care angajează în muncă, care organizează şi conduce procesele de muncă.

Dezvoltarea economică şi socială, progresul unei țări se datorează, în primul rând, patronatului.

În relațiile de muncă, acesta este un partener esențial al dialogului social, al tripartismului. El are calitatea de negociator şi, deci, de parte în contractele colective şi individuale de muncă.

În cadrul raporturilor de muncă, patronul îşi exercită direct prerogativele de care dispune şi subordonează salariații.

În conflictele de muncă, una dintre părți o reprezintă patronatul, iar greva se declanşează pentru că acesta nu acceptă revendicările salariaților.

Secțiunea 2. Constituirea organizațiilor patronale. Statutul

Patronatele sunt constituite pe activități economice şi organizate pe secțiuni, diviziuni, ramuri şi la nivel național.

Un număr de cel puțin 15 persoane juridice înmatriculate sau persoane fizice autorizate potrivit legii poate constitui un patronat.

Se pot constitui patronate şi cu un număr de cel puțin 5 membri în ramurile în care aceştia dețin peste 70% din volumul producției.

Patronatele îşi pot constitui structuri organizatorice teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică. Structurile organizatorice teritoriale fără personalitate juridică îşi desfăşoară activitatea în baza statutului patronatului din care fac parte.

Patronatele se pot constitui în uniuni, federații, confederații sau în alte structuri asociative. Două sau mai multe patronate pot constitui uniuni sau federații

---

212 DEX , Editura Univers Enciclopedic, Bucureşti, 1998, pag. 760.

213 Publicată în Monitorul Oficial, Partea I nr. 380 din 12 iulie 2001

patronale.

Mai multe uniuni sau federații patronale se pot asocia în confederații patronale.

Patronatele își desfășoară activitatea în baza statutului și regulamentului proprii, potrivit prevederilor prezentei legi.

Confederațiile patronale reprezentative la nivel național, potrivit legii, se pot constitui într-un organism de reprezentare a patronatelor, cu statut și regulament de organizare și funcționare proprii, pentru reprezentarea unitară a mișcării patronale la nivel național și internațional.

Patronatele au dreptul să se afilieze la organizații internaționale.

Demnitarii, precum și persoanele care dețin funcții de conducere în structurile administrației publice nu pot face parte din organele de conducere ale patronatelor.

Statutul.

Modul de constituire, organizare, funcționare și dizolvare a unui patronat se reglementează prin statutul adoptat de către membrii săi, cu respectarea dispozițiilor legale.

Statutul va cuprinde, sub sancțiunea nulității, cel puțin următoarele **elemente**:

a) denumirea patronatului, sediul principal și, după caz, structurile teritoriale proprii, cu sau fără personalitate juridică;
b) obiectul de activitate și scopul;
c) patrimoniul inițial, mărimea și compunerea acestuia, cotizațiile, precum și alte surse de finanțare legale;
d) drepturile și obligațiile membrilor;
e) organele de conducere;
f) răspunderi;
g) dizolvarea și lichidarea patronatului.

Personalitatea juridică a patronatului se dobândește potrivit legii asociațiilor și fundațiilor; cererea de acordare a personalității juridice va fi însoțită de procesul-verbal de constituire, statutul autentificat, tabelul cuprinzând adeziunile, dovada existenței sediului și a mijloacelor financiare necesare în vederea desfășurării activității.

Secțiunea 3. Drepturile și obligațiile patronatelor

Patronatele reprezintă, susțin și apără interesele membrilor lor în relațiile cu autoritățile publice, cu sindicatele și cu alte persoane juridice și fizice, în raport cu obiectul și scopul lor de activitate, atât în plan național, cât și internațional, potrivit propriilor statute și în acord cu prevederile prezentei legi (art.233 pct.1).

La elaborarea proiectelor de acte normative privind activitățile patronale inițiatorii vor solicita în prealabil avizul consultativ scris și motivat al structurilor

patronale reprezentative.

În vederea realizării **scopului** pentru care sunt înființate, **patronatele**:

a) reprezintă, promovează, susțin şi apără **interesele economice, tehnice şi juridice** ale membrilor lor;

b) activează pentru deplina **libertate de acțiune** a patronilor în scopul dezvoltării şi eficientizării activității acestora;

c) promovează **concurența loială**, în condițiile legii, în scopul asigurării de şanse egale fiecăruia dintre membrii lor;

d) sunt **consultate** de Guvern la inițierea, elaborarea şi promovarea programelor de dezvoltare, restructurare, privatizare, lichidare, cooperare economică şi participă în structurile de coordonare şi gestionare a programelor cu Uniunea Europeană;

e) desemnează, în condițiile legii, reprezentanți la **negocierea şi încheierea** contractelor colective de muncă, la alte tratative şi acorduri în relațiile cu autoritățile publice şi cu sindicatele, precum şi în structurile tripartite de conducere şi de dialog social.

Patronatele asigură pentru membrii lor informații, **facilitarea** de relații între aceştia, precum şi cu alte organizații, **promovarea** progresului managerial, servicii de **consultanță** şi asistență de specialitate, inclusiv în domeniul formării forței de muncă.

În domeniul dialogului social **patronatul** are următoarele **atribuții:**

a) la negocierea contractului colectiv de muncă la toate nivelurile în condițiile Legii nr. 130/1996.
b) la întocmirea şi aprobarea, de sine stătător, a regulamentelor de organizare şi funcționare;
c) la întocmirea şi aprobarea, în colaborare cu sindicatele, a regulamentelor de ordine interioară;
d) la rezolvarea şi adoptarea unor soluții în diverse probleme economico sociale la nivel macroeconomic;
e) de reprezentare a organizațiilor patronale la conferințele anuale ale Organizației Internaționale a Muncii;
f) organizațiile patronale sunt abilitate să asigure orice **alte servicii cerute** de membrii lor, cu respectarea legii.

Elaborarea statutelor, a regulamentelor de organizare şi funcționare, alegerea organelor de conducere, organizarea gestiunii şi a activității sunt atribute proprii patronatelor.

Membrilor organelor de conducere alese ale patronatelor li se asigură **protecția legii** împotriva oricăror forme de discriminare, condiționare, constrângere sau limitare a exercitării funcțiilor lor, sub sancțiunea pedepselor prevăzute de lege.

Patronatele pot adresa autorităților publice competente **propuneri** de **legiferare** în domeniile de interes patronal.

Secțiunea 4. Patrimoniul şi finanțarea activității

Bunurile mobile şi imobile aparţinând patronatelor pot fi folosite numai în interesul acestora şi potrivit scopului pentru care au fost înfiinţate prin lege.

Patronatele pot dobândi, în condiţiile prevăzute de lege, cu titlu gratuit sau oneros, orice fel de bunuri mobile sau imobile necesare în vederea realizării scopului pentru care sunt înfiinţate.

Confederaţiile şi federaţiile patronale reprezentative pot primi în locaţie, pe baza unei cereri motivate, **imobile sau spaţii din fondul locativ de stat**, pe care le vor folosi ca sedii şi pentru care vor plăti chirie calculată potrivit dispoziţiilor privitoare la locuinţe. Pentru construirea de sedii proprii confederaţiile şi federaţiile patronale reprezentative pot primi **în concesiune sau cu chirie terenuri** din proprietatea privată a statului sau a unităţilor administrativ-teritoriale. Închirierea sau concesionarea se face prin act administrativ emis de autoritatea competentă.

Patronatul **poate**, în condiţiile legii şi ale statutului său:

a) să acorde **ajutor şi credit** mutual membrilor săi;

b) să **editeze** şi să **tipărească** publicaţii proprii;

c) să **înfiinţeze** şi să **administreze**, în interesul membrilor săi, unităţi de cultură, învăţământ şi cercetare în domeniul activităţii patronale, unităţi economico-sociale, comerciale, precum şi bancă proprie pentru operaţiuni financiare în lei şi în valută.

Activitatea economico-financiară a patronatelor se desfăşoară potrivit **bugetului propriu de venituri şi cheltuieli.**

Sursele veniturilor patronatelor sunt: taxe de înscriere, cotizaţii, contribuţii pentru fondul destinat negocierii contractelor colective de muncă şi activităţi specifice, donaţii, sponsorizări şi alte venituri, potrivit statutelor şi legilor în vigoare.

Taxa de înscriere, cotizaţiile şi contribuţiile pentru fondul destinat negocierii contractului colectiv de muncă se înregistrează în contabilitate la capitolul cheltuieli deductibile din punct de vedere fiscal pentru cel care le efectuează.

Veniturile patronatelor sunt destinate realizării scopurilor pentru care au fost înfiinţate şi nu pot fi repartizate membrilor acestora.

Secţiunea 5. Reorganizarea şi dizolvarea patronatelor

În cazul reorganizării unui patronat situaţia patrimoniului va fi soluţionată de organele de conducere ale acestuia ori, în caz de divergenţă, de către instanţa de judecată competentă, potrivit legii. În cazul dizolvării unui patronat patrimoniul acestuia se împarte cu respectarea prevederilor statutului şi ale dreptului comun în materie.

În termen de 15 zile de la dizolvare conducătorul patronatului sau lichidatorii patrimoniului sunt obligaţi să solicite instanţei judecătoreşti competente să facă menţiunea dizolvării. După expirarea termenului de 15 zile orice persoană interesată poate solicita instanţei judecătoreşti competente operarea menţiunii.

TITLUL VIII

CONFLICTELE DE MUNCĂ

Cap. 1. Conflictele de muncă. Noțiune.

Până la apariția Noului Cod al muncii, conflictele de muncă au fost reglementate prin Legea 168/1999[214]. Această lege nu a fost abrogată prin Codul muncii, constituind în continuare legea specială în materia conflictelor de muncă iar noul Cod al muncii drptul comun în materie.

Potrivit art. 284 alin. 1 din Codul muncii, **conflictul de muncă** reprezintă orice **dezacord intervenit între partenerii sociali, în raporturile de muncă**.

Conflictele dintre salariați si unitățile la care sunt încadrați, cu privire la interesele cu caracter profesional, social sau economic ori la drepturile rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă, sunt **conflicte de muncă**, se arată în art. 3 din Legea 168/1999.

Din aceste definiții legale rezultă că părțile într-un conflict de muncă sunt **unitatea** şi **salariații.**

In sensul Legii 168/1999, termenii de unitate şi salariați au următoarea semnificație:

- **unitate** desemnează persoana juridica care utilizează munca prestata de salariați;[215]
- **salariat** desemnează persoana fizică ce desfăşoară o activitate in cadrul unei unități, în temeiul unui contract individual de muncă.

---

[214] Publicat in Monitorul Oficial nr. 582 din 29 noiembrie 1999

[215] Potrivit Contractului colectiv de muncă unic la nivel național pe anul 2000-2001 termenul de **unitate** desemna regiile autonome, companiile naționale,societățile comerciale, ale persoane cu scop lucrativ, instituțiile publice, asociațiile de orice fel şi organele de stat.

De precizat este că şi persoana fizică poate utiliza muncă prestată de salariați, iar potrivit art. 6 din Legea 168/1999, conflictele de muncă dintre angajatori, persoane fizice, si salariații acestora se soluționează potrivit dispozițiilor prezentei legi.

Orice conflict de muncă priveşte **interese** cu **caracter profesional, social** sau **economic** ori **drepturile** rezultate din desfăşurarea raporturilor de muncă.

Aceste drepturi şi interese sunt consecința drepturilor fundamentale ale salariaților: **dreptul la muncă, dreptul la salariu, dreptul la odihnă, dreptul la asociere în sindicate, dreptul la condiții de muncă corespunzătoare, dreptul la asigurări sociale şi securitate socială.**[216]

Atât legea specială cât şi Codul muncii clasifică conflictele de muncă în **conflicte de interese** şi **conflicte de drepturi**. Potrivit legii aceste conflicte trebuie soluționate numai legal.

În conformitate cu dispozițiile art. 5 din Legea 168/1999 şi art. 248 alin. 3 din Codul muncii, **conflictele de drepturi** sunt conflictele de muncă ce au ca obiect **exercitarea unor drepturi sau îndeplinirea unor obligații** decurgând din legi sau din alte acte normative, precum si din contractele colective sau individuale de muncă.

Cap. 2. Conflictele de interese .

În doctrină **conflictele de interese** sunt definite ca acele **conflicte de muncă ce intervin între salariați şi unități în legătură cu începerea desfăşurarea şi încheierea negocierilor colective care urmăresc încheierea contractului colectiv de muncă şi care se soluționează de către părți potrivit procedurilor reglementate prin Legea nr. 169/1999.**[217]

S.1. Obiectul conflictelor de interese.

Potrivit art. 4 din Legea 168/1999 şi art. 248 alin. 2 din Codul muncii, **conflictele de interese** sunt **c**onflictele de muncă ce au ca **obiect** stabilirea **condițiilor de muncă** cu ocazia **negocierii contractelor colective,** şi se referă **la interesele cu caracter profesional, social sau economic ale salariaților.**

Dreptul salariaților la negocieri colective, precum si posibilitatea acestora de a revendica condiții normale de muncă sunt garantate de lege.

Conflictele de interese pot fi determinate numai de neînțelegerile legate de negocierea colectivă.

Obiectul conflictului de interese constă în **orice conflict de muncă ce intervine între salariați si unități in legătură cu începerea, desfăşurarea şi încheierea negocierilor colective.**

[216] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea – op.cit. pag. 702
[217] Al.Țiclea op. cit. p.685.

Nu pot constitui obiect al conflictelor de interese revendicările salariaţilor pentru a căror rezolvare este necesara adoptarea unei legi sau a altui act normativ.

S. 2. Reprezentarea salariaţilor în conflictele de interese

În conflictele de interese la nivel de unitate salariaţii sunt reprezentaţi de **sindicatele reprezentative**, potrivit legii.

La nivelul unităţilor in care nu sunt constituite sindicate reprezentative, iar salariaţii si-au **ales persoanele** care să îi **reprezinte la negocieri,** aceleaşi persoane îi reprezintă şi în cazul conflictelor de interese, în măsura în care acestea îndeplinesc condiţiile prevăzute la art. 20 alin. (2).

Potrivit dispoziţiei legale sus-menţionate, poate fi aleasă ca **delegat al sindicatelor** reprezentative sau, după caz, al salariaţilor orice persoana care îndeplineşte următoarele **condiţii**:

a) a împlinit vârsta de 21 de ani;

b) este salariat al unităţii sau reprezintă federaţia ori confederaţia sindicala la care sindicatul ce organizează conflictul de interese este afiliat;

c) nu a fost condamnata pentru săvârşirea infracţiunilor prevăzute la art. 87.

În cazul conflictelor de interese la nivel de grup de unităţi, de ramură sau la nivel naţional, salariaţii sunt reprezentaţi de organizaţiile sindicale reprezentative care participa la negocierile colective.

Negocierea, medierea si arbitrarea conflictelor de interese la nivel de grup de unităţi, de ramură şi la nivel naţional se vor face între organizaţiile sindicale si patronale reprezentative la nivel de grup de unităţi, de ramură si la nivel naţional, după caz.

S.3. Declanşarea conflictelor de interese

Conflictele de interese **pot fi declanşate** in următoarele **situaţii:**

a) unitatea **refuză sa înceapă negocierea** unui contract colectiv de muncă, în condiţiile în care nu are încheiat un contract colectiv de munca sau contractul colectiv de munca anterior a încetat;

b) unitatea **nu acceptă revendicările** formulate de salariaţi;

c) unitatea **refuza nejustificat semnarea** contractului colectiv de munca, cu toate ca negocierile au fost definitivate;

d) unitatea **nu își îndeplinește obligațiile** prevăzute de **lege** de a începe negocierile anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru şi condițiile de muncă.

Pe **durata valabilității** unui contract colectiv de munca salariații **nu pot declanşa** conflicte de interese.

Fac excepție de la această regulă situațiile în care unitatea nu îşi îndeplineşte obligațiile prevăzute de lege de a începe negocierile anuale obligatorii privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru şi condițiile de muncă.

Conflictele de interese pot avea loc:

a) la nivelul unităților;

b) la nivelul grupurilor de unități, al ramurilor ori la nivel național.

Conflictele de interese pot avea loc si la nivelul unor subunități, compartimente sau al unor grupuri de salariați care exercită aceeaşi profesie in aceeaşi unitate, în măsura în care intre partenerii la negocieri s-a convenit ca aceştia să îşi stabilească, în mod distinct, în contractul colectiv, condițiile de muncă.

Conflictele de interese la nivel de grup de unități, de ramura şi la nivel național pot avea loc numai după înregistrarea prealabilă a acestora la unitățile componente ale structurilor respective, potrivit legii.

În toate cazurile în care într-o unitate există premisele declanşării unui conflict de interese, sindicatele reprezentative sau, în cazul în care in unitate nu este organizat un astfel de sindicat, reprezentanții aleşi ai salariaților vor sesiza unitatea despre această situație.

Sesizarea se va face în **scris**, cu precizarea revendicărilor salariaților, inclusiv a motivării acestora, precum şi a propunerilor de soluționare. Conducerea unității este obligată sa primească şi să înregistreze sesizarea astfel formulată.

Cerința prevăzută anterior se consideră îndeplinită şi dacă revendicările salariaților, motivarea acestora si propunerile de soluționare sunt exprimate de sindicatul reprezentativ sau de către reprezentanții aleşi ai salariaților cu ocazia primirii la conducerea unității şi daca discuțiile purtate au fost consemnate într-un proces-verbal.

Conducerea unității are obligația de a răspunde în scris sindicatelor sau, în lipsa acestora, reprezentanților salariaților, în termen de doua zile lucrătoare de la primirea sesizării, cu precizarea punctului de vedere pentru fiecare dintre revendicările formulate.

În situația în care unitatea nu a răspuns la toate revendicările formulate sau, deşi a răspuns, sindicatele nu sunt de acord cu punctul de vedere precizat, **conflictul de interese se considera declanşat**.

S. 4. Concilierea conflictelor de interese

Potrivit Dicționarului explicativ al limbii române, prin **conciliere se înțelege activitatea prin care se încearcă aplanarea sau evitarea unui litigiu prin împăcarea părților.**

În cazul in care conflictul de interese a fost declanşat, sindicatul reprezentativ sau, după caz, reprezentanții salariaților sesizează Ministerul Muncii şi Solidarității Sociale, prin organele sale teritoriale - direcțiile generale de munca si protecție sociala, in vederea concilierii. Conform art. 17 din Legea nr. 168/1999 **procedura** concilierii conflictelor de interese este **obligatorie**.

Sesizarea pentru concilierea conflictului de interese se formulează in scris şi va cuprinde, in mod obligatoriu, cel puțin următoarele **mențiuni**:

a) **unitatea** la care s-a declanşat conflictul de interese, cu indicarea sediului si a numelui conducătorului;

b) **obiectivul conflictului** de interese şi **motivarea** acestuia;

c) **dovada** îndeplinirii cerințelor prevăzute la art. 14-16;

d) **indicarea** persoanelor delegate sa reprezinte la conciliere sindicatul reprezentativ sau, după caz, salariații.

Sesizarea se depune in doua exemplare la direcția generala de munca si protecție socială in a cărei rază teritorială îşi are sediul unitatea si trebuie sa fie datată şi semnată de conducerea sindicatului reprezentativ sau, după caz, de reprezentanții salariaților.

În termen de **24 de ore** de la înregistrarea sesizării Ministerul Muncii si Solidarităţi Sociale **desemnează delegatul său** pentru participare la concilierea conflictului de interese, care are obligația sa ia următoarele **măsuri**:

a) **comunicarea** sesizării unității in termen de 48 de ore de la desemnarea sa;

b) **convocarea** parților la procedura de conciliere la un termen ce nu poate depăşi 7 zile de la înregistrarea sesizării.

Pentru susținerea intereselor lor la conciliere sindicatele reprezentative sau, după caz, salariații aleg o **delegație formata din 2-5 persoane**, care va fi împuternicită in scris să participe la concilierea organizata de Ministerul Muncii si Solidarității Sociale.

Din delegația sindicatului pot face parte si reprezentanții ai federației sau ai confederației la care sindicatul este afiliat.

Poate fi aleasa ca **delegat al sindicatelor** reprezentative sau, după caz, al salariaților orice persoana care îndeplineşte următoarele **condiții:**

a) a împlinit vârsta de 21 de ani;

b) este salariat al unității sau reprezintă federația ori confederația sindicala la care sindicatul ce organizează conflictul de interese este afiliat;

c) nu a fost condamnata pentru săvârşirea infracțiunilor prevăzute la art. 87.

În cazul conflictelor de interese la nivel de grup de unități, de ramură sau la nivel național, salariații sunt reprezentați de organizațiile sindicale reprezentative care participa la negocierile colective.

Pentru susținerea punctului de vedere al unității conducătorul acesteia, daca nu participă personal, va desemna printr-o împuternicire scrisă o delegație compusa din 2-5 persoane care sa participe la conciliere.

La data fixată pentru conciliere delegatul Ministerului Muncii si Solidarității Sociale **verifică împuternicirile** delegaților părților si stăruie ca aceştia sa acționeze pentru a se **realiza concilierea**.

Susținerile părților si rezultatul dezbaterilor se consemnează într-un proces-verbal, semnat de către parți şi de delegatul Ministerului Muncii şi Solidarității Sociale.

Procesul-verbal se întocmeşte in 3 exemplare, cate unul pentru delegații sindicatului reprezentativ sau, după caz, ai salariaților, pentru conducerea unității si pentru delegatul Ministerului Muncii si Protecției Sociale.

În cazul în care, în urma dezbaterilor se ajunge la un acord cu privire la soluționarea revendicărilor formulate, părțile vor definitiva contractul colectiv de munca, conflictul de interese fiind astfel încheiat.

În situațiile in care acordul cu privire la soluționarea conflictului de interese este numai parțial, în procesul-verbal se vor consemna revendicările asupra cărora s-a realizat acordul şi cele rămase nesoluționate, împreună cu punctele de vedere ale fiecărei parți referitoare la acestea din urmă.

Rezultatele concilierii vor fi aduse la cunoştința salariaților de către cei care au făcut sesizarea pentru efectuarea concilierii.

S.5. Medierea conflictelor de interese.

Conform Dicționarului explicativ al limbii române prin **mediere** înțelegem **acțiunea unei persoane oficiale pentru rezolvarea paşnică a conflictelor dintre părți, luând parte la negocieri şi uneori formulând propuneri.** Medierea este facultativă şi se realizează pe baza unei propuneri. **Mediatorul,** prin serviciile sale, **oferă recomandări părților în conflict**, în timp ce **arbitru** se situează **deasupra părților** şi dă **decizia finală**.

In cazul în care conflictul de interese nu a fost soluționat ca urmare a concilierii organizate de Ministerul Muncii si Solidarității Sociale, părțile pot hotărâ, prin consens, inițierea procedurii de mediere.

Mediatorii sunt aleşi de comun acord de către părţile aflate in conflict de interese dintre persoanele care au **calitatea de mediator**.

Mediatorii sunt numiţi anual de ministrul muncii si solidarităţii sociale, cu acordul Consiliului Economic si Social.

Procedura de mediere a conflictelor de interese se stabileşte prin contractul colectiv de muncă încheiat la nivel naţional.

Durata medierii nu poate depăşi **30 de zile calculate** de la data la care mediatorul ales a acceptat medierea conflictului de interese.

Părţile aflate în conflict de interese au obligaţia de a pune la dispoziţia mediatorului datele necesare pentru îndeplinirea misiunii sale. Mediatorul are dreptul sa convoace părţile şi să le ceară relaţii scrise cu privire la revendicările formulate.

La încheierea misiunii sale mediatorul are obligaţia sa întocmească un **raport** cu privire la situaţia conflictului de interese, să îşi precizeze părerea cu privire la eventualele revendicări ramase nesoluţionate; raportul va fi transmis fiecărei părţi, precum si Ministerului Muncii şi Solidarităţii Sociale.

Pentru activitatea depusa mediatorul va primi un onorariu, stabilit de comun acord între acesta şi părţile aflate în conflict de interese.

Onorariul se depune de către părţi la Ministerul Muncii şi Solidarităţii Sociale la data începerii procedurii de mediere.

S.6. Arbitrajul conflictelor de interese

Pe întreaga durata a unui conflict de interese părţile aflate în conflict pot hotără prin consens ca revendicările formulate să fie supuse **arbitrajului** unei comisii.

Hotărârile pronunţate de **comisia de arbitraj** sunt obligatorii pentru părţi si completează contractele colective de munca.

Comisia de arbitraj se compune din 3 arbitri desemnaţi după cum urmează:

a) **un arbitru**, de către **conducerea unităţii**;

b) **un arbitru**, de către **sindicatele reprezentative** sau, după caz, de către reprezentanţii salariaţilor;

c) **un arbitru**, de către **Ministerul Muncii si Solidarităţii Sociale.**

Lista cuprinzând persoanele care pot fi desemnate arbitri se stabileşte o data pe an, prin ordin al ministrului muncii si solidarităţii sociale, dintre **specialiştii** in domeniul economic, tehnic, juridic şi din alte profesii, cu acordul Consiliului Economic şi Social.

Comisia de arbitraj îşi desfăşoară activitatea de soluționare a conflictului de interese la sediul Ministerului Muncii si Solidarității Sociale sau, după caz, la sediul direcției generale de munca si protecție socială.

Ministerul Muncii şi Protecției Sociale sau, după caz, direcția generala de munca şi protecție socială asigură activitatea de secretariat a comisiei de arbitraj.

Procedura de lucru a comisiei de arbitraj se stabileşte printr-un **regulament** aprobat prin ordin comun al ministrului muncii si protecției sociale si al ministrului justiției, care va fi publicat in Monitorul Oficial al României, Partea I.

După stabilirea comisiei de arbitraj părțile sunt obligate sa depună la aceasta întreaga **documentație privind revendicările formulate si susținerea acestora.**

In termen de 3 zile de la primirea documentației comisia de arbitraj are obligația sa convoace părțile şi să dezbată împreună cu acestea conflictul de interese, pe baza dispozițiilor legale si a prevederilor contractelor colective de munca aplicabile.

Comisia de arbitraj se pronunță în termen de **5 zile** de la data încheierii dezbaterilor printr-o hotărâre irevocabila.

Hotărârea motivată se comunică părților in termen de **24 de ore** de la pronunțare.

Sub sancțiunea **nulității**, hotărârea trebuie însoțită de **dovezile de convocare a părților**.

Hotărârea comisiei de arbitraj face parte din contractul colectiv de muncă. Începând cu data pronunțării hotărârii de către comisia de arbitraj conflictul de interese încetează.

Pentru activitatea desfăşurata în soluționarea unui conflict de interese membrii comisiei de arbitraj primesc un onorariu care se stabileşte şi se plăteşte de către părțile în conflict, în mod egal. In situația în care nu se realizează acordul părților cu privire la cuantumul onorariului, acesta se stabileşte de Ministerul Muncii şi Solidarității Sociale, ținându-se seama şi de propunerile părților.

Cap.3. Greva

Greva constituie o **încetare colectiva si voluntara a lucrului intr-o unitate şi poate fi declarată pe durata desfăşurării conflictelor de interese, cu excepțiile prevăzute de lege.**

Greva, ca modalitate de soluționare a unui conflict de interese nu trebuie confundată cu alte forme de protest pe care o societate democratica le permite.

Astfel, nu putem vorbi despre greve ale elevilor, studenților, avocaților si altor categorii sociale **. Dreptul la grevă** îi priveşte doar pe **salariați (art. 40 din Constituție).**

Secțiunea 1. Desfăşurarea grevei

Greva poate fi declarata numai daca, în **prealabil**, au fost **epuizate posibilitățile** de soluționare a conflictului de interese prin procedurile prevăzute de prezenta lege şi daca momentul declanşării a fost adus la cunoştința conducerii unității de către organizatori **cu 48 de ore înainte.**

Înainte de declanşarea grevei medierea si arbitrajul conflictului de interese sunt obligatorii numai daca părțile, de comun acord, au decis parcurgerea acestor etape.

Hotărârea de a declara greva se ia de către organizațiile sindicale reprezentative participante la conflictul de interese, cu acordul a **cel puțin jumătate din numărul membrilor sindicatelor respective.**

Pentru salariații unităților în care nu sunt organizate sindicate reprezentative hotărârea de declarare a grevei se ia prin **vot secret**, cu acordul a cel puțin **unei pătrimi** din numărul salariaților unității sau, după caz, ai subunității, compartimentului sau grupului de salariați în care s-a declanşat conflictul de interese.

Grevele pot fi **de avertisment, propriu-zise** şi **de solidaritate.**

Greva de avertisment nu poate avea o durata mai mare de **doua ore,** daca se face cu încetarea lucrului, şi trebuie, în toate cazurile, să preceadă cu cel puțin 5 zile greva propriu-zisa.

Greva de solidaritate poate fi declarată în vederea susținerii revendicărilor formulate de salariații din alte unități.

Hotărârea de a declara greva de solidaritate poate fi luată, de către organizațiile sindicale reprezentative afiliate la aceeaşi federație sau confederație sindicală la care este afiliat sindicatul organizator.

Greva de solidaritate nu poate avea o durată mai mare de **o zi** şi trebuie **anunțată în scris** conducerii unității cu cel puțin **48 de ore** înainte de data încetării lucrului.

Grevele sunt organizate de sindicatele reprezentative sau, după caz, de reprezentanții salariaților, care vor stabili si durata acesteia.

Sindicatele reprezentative sau, după caz, reprezentanții aleşi ai salariaților îi reprezintă pe grevişti, pe toata durata grevei, în relațiile cu unitatea, inclusiv în

fața instanțelor judecătoreşti, în cazurile în care se solicita suspendarea sau încetarea grevei.

Pe durata în care revendicările formulate de salariați sunt supuse **medierii** ori **arbitrajului** aceştia **nu pot declara greva**.

In situația în care, după declararea grevei, **jumătate** din numărul salariaților care au hotărât declararea grevei **renunță la grevă**, aceasta **încetează.**

Greva poate fi declarată numai pentru apărarea intereselor cu caracter profesional, economic şi social ale salariaților.

Greva nu poate urmări realizarea unor scopuri politice.

Participarea la greva este liberă. Nimeni nu poate fi constrâns să participe la greva sau să refuze să participe.

Pe durata unei greve declanşate într-o unitate pot înceta activitatea şi salariații unor subunități sau compartimente care nu au participat inițial la declanşarea conflictului de interese.

In aceste situații revendicările sunt cele formulate la declanşarea conflictului de interese.

Daca este posibil, salariații care nu participă la grevă îşi pot continua activitatea.

Salariații aflați în grevă trebuie să se abțină de la orice acțiune de natură să împiedice continuarea activității de către cei care nu participa la greva.

Organizatorii grevei, împreună cu conducerea unității au **obligația** ca pe durata acesteia **să protejeze bunurile unității** şi să asigure **funcționarea continuă a utilajelor şi a instalațiilor a căror oprire ar putea constitui un pericol pentru viata sau pentru sănătatea oamenilor.**

Pe durata grevei conducerea unității **nu poate fi împiedicată** să îşi desfăşoare activitatea de către salariații aflați în grevă sau de organizatorii acesteia. Conducerea unității nu poate încadra salariați care să îl înlocuiască pe cei aflați în grevă.

Participarea la grevă sau organizarea acesteia, cu respectarea dispozițiilor legii, nu reprezintă o încălcare a obligațiilor de serviciu ale salariaților şi nu poate avea consecințe negative asupra greviştilor sau asupra organizatorilor.

Prin excepție, se considera a fi o încălcare a obligațiilor de serviciu a salariaților participarea la greva, daca greva este suspendată sau declarată ilegală.

Pe durata grevei salariații îşi mențin toate drepturile ce decurg din contractul individual de munca, cu excepția drepturilor salariale.

In timpul grevei organizatorii acesteia continuă negocierile cu conducerea unității, în vederea satisfacerii revendicărilor care formează obiectul conflictului de interese.

Refuzul organizatorilor grevei de a continua negocierile atrage răspunderea patrimonială a acestora pentru pagubele cauzate unităţii.

Secţiunea 2. Suspendarea grevei

Conducerile unităţilor pot solicita **suspendarea grevei** pe un termen de cel mult **30 de zile** de la data începerii sau continuării grevei, daca prin aceasta s-ar pune in pericol viaţa sau sănătatea oamenilor.

Cererea de suspendare se adresează Curţii de apel în a cărei circumscripţie îşi are sediul unitatea şi se soluţionează în **termen de 7 zile** de la înregistrare.

Hotărârile pronunţate sunt **irevocabile.**

Secţiunea 3. Încetarea grevei

Încetarea grevei poate avea loc: prin renunţare, prin acordul părţilor, prin hotărâre judecătoreasca, prin hotărârea comisiei de arbitraj.

Greva încetează prin renunţare dacă , după declararea grevei, jumătate din numărul membrilor sindicatului reprezentativ, sau al salariaţilor care au declarat greva, renunţa la grevă.

In cazul în care organizatorii grevei şi conducerea unităţii ajung la un acord, conflictul de interese este soluţionat şi greva încetează.

Daca unitatea apreciază că greva a fost declarată ori continuă cu nerespectarea legii se poate adresa judecătoriei în a cărei circumscripţie teritorială îşi are sediul unitatea, cu o cerere prin care se solicită instanţei **încetarea grevei.**

Judecătoria fixează termen pentru soluţionarea cererii de încetare a grevei, care nu poate fi mai mare **de 3 zile** de la data înregistrării acesteia, şi dispune citarea părţilor.

Judecătoria examinează cererea prin care se solicita încetarea grevei şi pronunţă, **de urgenţă**, o hotărâre prin care, după caz:

a) respinge cererea unităţii;

b) admite cererea unităţii şi dispune încetarea grevei ca fiind ilegală.

Hotărârile pronunţate de judecătorie sunt **definitive.**

Judecătoria şi tribunalul judeţean sau al municipiului Bucureşti soluţionează cererea sau, după caz, recursul, potrivit procedurii prevăzute pentru soluţionarea conflictelor de munca.

In cazul în care dispune încetarea grevei ca fiind ilegala, instanțele, la cererea celor interesați, pot obliga persoanele vinovate de declanşarea grevei ilegale la plata unor despăgubiri.

In situația în care greva s-a derulat pe o durata de 20 de zile, fără ca părțile implicate să fi ajuns la o înțelegere, şi dacă continuarea grevei ar fi de natură să afecteze interese de ordin umanitar, conducerea unității poate supune conflictul de interese unei comisii de arbitraj.

Cererea de arbitrare se adresează organelor care au efectuat concilierea conflictului de interese şi se soluționează potrivit procedurii prevăzute de lege pentru arbitraj.

Secțiunea 4. Interdicții

Nu pot declara grevă:

a) procurorii,

b) judecătorii,

c) personalul Ministerului Apărării Naționale,

d) personalul Ministerului de Interne si al unităților din subordinea acestor ministere

e) personalul Serviciului Roman de Informații, al Serviciului de Informații Externe, al Serviciului de Telecomunicații Speciale,

f) personalul militar încadrat în Ministerul Justiției, precum şi cel din unitățile din subordinea acestuia.

Personalul din transporturile aeriene, navale, terestre de orice fel nu poate declara greva din momentul plecării în misiune şi până la terminarea acesteia.

Personalul îmbarcat pe navele marinei comerciale sub pavilion romanesc poate declara greva numai cu respectarea normelor stabilite prin convenții internaționale ratificate de statul roman.

In unitățile sanitare şi de asistența socială, de telecomunicații, ale radioului si televiziunii publice, în unitățile de transporturi pe căile ferate, inclusiv pentru gardienii feroviari, în unitățile care asigura transportul în comun şi salubritatea localităților, precum şi aprovizionarea populației cu gaze, energie electrică, căldura şi apa, greva este permisă cu condiția ca organizatorii şi conducătorii grevei să asigure serviciile esențiale, dar nu mai puțin de o treime din activitatea normala, cu satisfacerea necesităților minime de viața ale comunităților locale.

Salariații din unitățile sistemului energetic național, din unitățile operative de la sectoarele nucleare, din unitățile cu foc continuu pot declara greva cu condiția asigurării a cel puțin unei treimi din activitate, care să nu pună în pericol

viața şi sănătatea oamenilor şi care să asigure funcționarea instalațiilor în deplină siguranță (art. 52 din Legea ne. 168/1999).

Nerespectarea prevederilor art. 52 atrage răspunderea materială, contravențională, civilă sau penală, după caz, dacă faptele săvârşite în timpul grevei atrag aceasta răspundere.

Secțiunea 5. Răspunderea penală

Potrivit art. 87 coroborat cu art. 50 alin. 1 din Legea 168/1999 declararea grevei de către organizatori, cu încălcarea libertății participării la grevă constituie infracțiune si se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 6 luni sau cu amenda, daca fapta nu întruneşte elementele unei infracțiuni pentru care legea penala prevede o pedeapsa mai gravă.

Potrivit art. 87 coroborat cu art. 63-66 din legea nr. 168/1999, constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 6 luni sau cu amenda, daca fapta nu întruneşte elementele unei infracțiuni pentru care legea prevede o pedeapsă mai gravă, declararea grevei în unitățile în care legea o interzice sau cu nerespectarea prevederilor privind asigurarea serviciilor esențiale.

Secțiunea 6. Răspunderea contravențională

Fapta persoanei care, prin amenințări ori prin violențe, împiedică sau obliga un salariat sau un grup de salariați sa participe la grevă sau sa muncească in timpul grevei, constituie contravenție si se sancționează cu amenda de la 3.000.000 lei la 10.000.000 lei, daca fapta nu a fost săvârşită in astfel de condiții încât, potrivit legii penale, sa fie considerată infracțiune.

Contravențiile se constata şi se sancționează de persoanele stabilite prin ordin al ministrului muncii si protecției sociale.

Cap. 4. Conflictele de drepturi

Conflictele de drepturi privesc exercițiul drepturilor şi afirmarea obligațiilor care decurg dintr-un conflict colectiv sau individual de muncă, ori dintr-un act normativ.

Secțiunea 1. Conflictele individuale de drepturi

Acestea iau naştere odată cu încheierea (neîncheierea), modificarea, suspendarea, încetarea contractului individual de muncă şi pot fi declanşate în legătură cu:

a) măsuri unilaterale luate de angajator sau salariat cu privire la executarea, modificarea, suspendarea, încetarea contractului individual de muncă;
b) sancțiuni disciplinare aplicate de angajator;
c) concedierea salariaților;
d) neplata salariilor şi a altor drepturi băneşti de către angajator;
e) neplata despăgubirilor pentru daunele cauzate şi nerestituirea unor sume ce au făcut obiectul unei plăți nedatorate;
f) exercitarea abuzivă a unor drepturi de către angajator sau salariat;
g) constatarea nulității contractelor individuale de muncă.

Nu sunt conflicte individuale de drepturi:

- litigiile dintre unități şi persoane ce prestează o muncă în temeiul unor alte contracte decât contractul individual de muncă (contractele civile de prestări servicii, contracte de mandat etc)
- litigiile care-i privesc pe elevi şi studenți în legătură cu practica profesională.

Secțiunea 2. Conflictele colective de drepturi

Acestea iau naştere în legătură cu executarea, încetarea, constatarea nulității contractelor colective de muncă.

Nu pot fi considerate conflicte colective de drepturi:

- conflictele de interese născute în fază precontractuală, de negociere a contractului colectiv;
- conflictele colective născute în urma refuzului unității de a începe negocierile anuale privind salariile, durata timpului de lucru, programul de lucru şi condițiile de muncă.

Conflictele de drepturi se soluționează de către instanțele judecătoreşti

Procedura de soluționare este tratată în capitolul privind jurisdicția muncii.

TITLUL IX
JURISDICȚIA MUNCII

Cap.1. Jurisdicția muncii. Noțiunea.

Cuvântul jurisdicție provine din limba latină: **juris- drept, dico- a spune** şi se traduce prin a pronunța dreptul, a pronunța ceea ce consacră legea.

Activitatea de jurisdicție constă în soluționarea de către anumite organe şi potrivit procedurilor prevăzute de lege a litigiilor (proceselor, cauzelor) care se ivesc între subiecții raporturilor juridice în legătură cu drepturile şi obligațiile ce formează aceste raporturi.[218]

Noțiunea de jurisdicție cuprinde întreaga activitate de rezolvare a litigiilor, procedura ce trebuie urmată în soluționarea cauzelor, cât şi organele ce o înfăptuiesc şi competențele acestora.

Jurisdicția muncii are ca **obiect** soluționarea **conflictelor de muncă cu privire la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea şi încetarea contractelor individuale sau, după caz, colective de muncă, precum şi a cererilor privind raporturile juridice dintre partenerii sociali, stabilite potrivit Codului muncii.**

Cap.2. Principiile jurisdicției muncii

Principiul legalității. Rezolvarea oricăror litigii se poate face numai de către organele şi numai procedurilor prevăzute de lege, dispune art. 125 din Constituție.

Principiul disponibilității. Sesizarea organelor de jurisdicție a muncii se face de către partea interesată, şi nu din oficiu.

Principiul celerității. Cauzele privind litigiile de muncă se judecă de urgență: termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile, administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgență instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia, iar hotărârile pronunțate în fond sunt definitive şi executorii de drept.

Accesibilitatea. Cauzele prevăzute privind litigiile de muncă sunt scutite de taxa judiciară de timbru şi de timbrul judiciar.

Celelalte principii ce guvernează procesul civil: **principiile adevărului obiectiv, oralității, contradictorialității, publicității** sunt proprii şi organelor de jurisdicție competente să rezolve litigiile de muncă.

[218] Sanda Ghimpu, Alexandru Țiclea – op.cit., pag. 566

Cap.3. Soluționarea litigiilor de muncă.

Secțiunea 1. Părțile

Pot fi **părți** în conflictele de muncă:

a) **salariații,** precum şi orice altă persoană titulară a unui drept sau a unei obligații în temeiul prezentului cod, al altor legi sau al contractelor colective de muncă;

b) **angajatorii** - persoane fizice şi/sau persoane juridice -, agenții de muncă temporară, utilizatorii, precum şi orice altă persoană care beneficiază de o muncă desfăşurată în condițiile prezentului cod;

c) **sindicatele şi patronatele;**

d) **alte persoane juridice sau fizice** care au această vocație în temeiul legilor speciale sau al Codului de procedură civilă.

Secțiunea 2. Competența

Potrivit art. 70 din legea 168/1999, conflictele de drepturi se soluționează de instanțele judecătoreşti.

Sub aspect **material,** instanța care are o competență generală în soluționarea conflictelor de muncă este tribunalul (art. 2 pct. 1 lit. b^1 Cod. proc. civ.)

Prin excepție, este competentă judecătoria în următoarele **situații**:

- în legătură cu rectificarea înscrierilor în carnetele de muncă, refuzul unor astfel de înscrieri sau neeliberarea carnetului de muncă de către angajator;
- referitor la desfacerea contractelor de muncă a personalului din transporturi.(Decretul 360/1976).

Din punct de vedere **teritorial, c**ererile referitoare la cauzele privind litigiile de muncă se adresează instanței competente în a cărei circumscripție reclamantul îşi are domiciliul sau reşedința ori, după caz, sediul.

Competența de soluționare a cauzelor privindu-i pe funcționarii publici, se face următoarea distincție:

- în ceea ce priveşte contestarea sancțiunilor disciplinare şi a destituirii din funcție, competența aparține **instanțelor de contencios administrativ** (Legea 188/1999 modificată prin Legea 61/2003)**;**
- referitor la contestarea celorlalte măsuri, cum ar modificări intervenite în raportul de serviciu – detaşare, transfer, neplata unor despăgubiri, a unor drepturi salariale etc., competența aparține **instanțelor de jurisdicția muncii.**

În ceea ce priveşte soluţionarea **recursului** , competenţa aparţine Înaltei Curţi de Casaţie şi Justiţie.

Secţiunea 3. Compunerea instanţei

Potrivit art. 17 din Legea 92/1992, aşa cum a fost modificată prin O.U.G. 20/2002, cauzele privind conflictele de muncă se judecă în primă instanţă de către complete formate din doi judecători asistaţi de doi magistraţi consultanţi.

Magistraţii consultanţi participă la deliberări cu vot consultativ. Opiniile separate ale acestora, sau, după caz, opinia separată se consemnează în hotărâre.

În cazul în care judecătorii nu ajung la un acord asupra hotărârii, procesul se rejudecă în complet de divergenţă.

Secţiunea 4. Termene

Cererile în vederea soluţionării unui conflict de muncă pot fi formulate:

a) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care a fost comunicată decizia unilaterală a angajatorului referitoare la încheierea, executarea, modificarea, suspendarea sau încetarea contractului individual de muncă;

b) în termen de 30 de zile calendaristice de la data în care s-a comunicat decizia de sancţionare disciplinară;

c) în termen de 3 ani de la data naşterii dreptului la acţiune, în situaţia în care obiectul conflictului individual de muncă constă în plata unor drepturi salariale neacordate sau a unor despăgubiri către salariat, precum şi în cazul răspunderii patrimoniale a salariaţilor faţă de angajator;

d) pe toată durata existenţei contractului, în cazul în care se solicită constatarea nulităţii unui contract individual sau colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia;

e) în termen de 6 luni de la data naşterii dreptului la acţiune, în cazul neexecutării contractului colectiv de muncă ori a unor clauze ale acestuia.

În toate situaţiile, altele decât cele prevăzute la alin. (1), termenul este de 3 ani de la data naşterii dreptului.

Secţiunea 5. Reguli speciale de procedură

Cauzele prevăzute la art. 281 sunt scutite de taxa judiciară de timbru şi de timbrul judiciar.

Cererile referitoare la soluționarea conflictelor de muncă se judecă în regim de urgență.

Termenele de judecată nu pot fi mai mari de 15 zile.

Procedura de citare a părților se consideră legal îndeplinită dacă se realizează cu cel puțin 24 de ore înainte de termenul de judecată.

Sarcina probei în conflictele de muncă revine angajatorului, acesta fiind obligat să depună dovezile în apărarea sa până la prima zi de înfățişare.

Administrarea probelor se face cu respectarea regimului de urgență, instanța fiind în drept să decadă din beneficiul probei admise partea care întârzie în mod nejustificat administrarea acesteia.

La prima zi de înfățişare, înainte de intrarea in dezbateri, instanța are obligația de a încerca stingerea conflictului de drepturi prin împăcarea părților.

In cazul in care judecata continuă, administrarea probelor se va face cu respectarea regimului de urgență al judecării conflictelor de drepturi.

Hotărârile prin care se soluționează fondul cauzei se pronunță în ziua in care au luat sfârşit dezbaterile.

În situații deosebite pronunțarea poate fi amânată cel mult doua zile.

Hotărârile instanței de fond sunt definitive şi executorii de drept.

Hotărârile motivate ale instanței de fond se redactează şi se comunică parților în termen de cel mult 15 zile de la pronunțare.

Termenul de recurs este de 10 zile de la data comunicării hotărârii pronunțate de instanța de fond.

În caz de admitere a recursului, instanța va judeca in fond cauza.

Prevederile aliniatului precedent nu se aplică în următoarele situații:

a) soluționarea cauzei de instanța de fond s-a făcut cu încălcarea prevederilor legale referitoare la competentă;

b) judecata in fond a avut loc in lipsa parții care nu a fost legal citată.

Secțiunea 6. Executarea hotărârilor judecătoreşti

Hotărârile instanței de fond sunt definitive şi executorii de drept.

Neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind plata salariilor in termen de 15 zile calculate de la data cererii de executare adresate unității de

partea interesată constituie infracțiune si se pedepseşte cu închisoare de la 3 luni la 6 luni ori cu amenda. (art. 83)

Neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind reintegrarea in munca a unui salariat constituie infracțiune şi se pedepseşte cu închisoare de la 6 luni la 1 an ori cu amenda. (art. 84)

Răspunderea pentru săvârşirea infracțiunilor prevăzute la art. 83 si 84 revine persoanelor care aveau obligația de a dispune plata salariilor sau, după caz, reintegrarea salariatului respectiv.

În cazul infracțiunilor prevăzute la art.83 si 84 acțiunea penală se pune in mişcare la plângerea persoanei vătămate.

Împăcarea părților înlătură răspunderea penală.

TESTE DE AUTOEVALUARE

1. Dispozițiile cuprinse în Codul muncii se aplică:
   a. cetățenilor români încadrați cu contract individual de muncă, care prestează muncă în România;
   b. cetățenilor români încadrați cu convenție civilă;

c. cetăţenilor români încadraţi cu contract individual de muncă în străinătate, în baza unor contracte încheiate cu un angajator român, cu excepţia cazului în care legislaţia statului pe al cărui teritoriu se execută contractul individual de muncă este mai favorabilă;
d. cetăţenilor străini sau apatrizi încadraţi cu contract individual de muncă, care prestează muncă pentru un angajator român pe teritoriul României;
e. persoanelor care au dobândit statutul de refugiat şi se încadrează cu contract individual de muncă pe teritoriul României, în condiţiile legii;
f. ucenicilor care prestează muncă în baza unui contract de ucenicie la locul de muncă;
g. angajatorilor, persoane fizice şi juridice;
h. organizaţiilor sindicale şi patronale.

2. Constituie muncă forţată, munca sau activitatea impusă de autorităţile publice, cu excepţia celei efectuate:
a) în temeiul legii privind serviciul militar obligatoriu;
b) pentru îndeplinirea obligaţiilor civice stabilite prin lege;
c) în baza unei hotărâri judecătoreşti de condamnare, rămasă definitivă, în condiţiile legii;
d) în caz de forţă majoră, respectiv în caz de război, catastrofe sau pericol de catastrofe precum: incendii, inundaţii, cutremure, epidemii sau epizootii violente, invazii de animale sau insecte şi, în general, în toate circumstanţele care pun în pericol viaţa sau condiţiile normale de existenţă ale ansamblului populaţiei ori ale unei părţi a acesteia.

3. Completaţi cuvintele care lipsesc:

Orice discriminare directă sau indirectă faţă de un salariat, bazată pe criterii de …., orientare sexuală, … , vârstă, … , … , culoare, … , religie, … , origine socială, … , situaţie sau responsabilitate familială, apartenenţă ori … , este interzisă.

4. Contractul individual de muncă se încheie :
a. numai pe durată nedeterminată;
b. pe durată nedeterminată, iar numai prin excepţie, se poate încheia şi pe durată determinată, în condiţiile expres prevăzute de lege.
c. potrivit legii şi sub formă de convenţie civilă.

5. Persoana fizică dobândeşte capacitate de muncă:
a) la împlinirea vârstei de 16 ani;
b) la împlinirea vârstei de 15 ani, cu acordul părinţilor sau al reprezentanţilor legali, pentru activităţi potrivite cu dezvoltarea fizică, aptitudinile şi cunoştinţele sale, dacă astfel nu îi sunt periclitate sănătatea, dezvoltarea şi pregătirea profesională;
c) numai la împlinirea vârstei de 18 ani.

6. Este interzisă:
a. încadrarea în muncă a persoanelor sub vârsta de 15 ani;
b. încadrarea în muncă a persoanelor puse sub interdicţie judecătorească;
c. încadrarea în muncă în locuri de muncă grele, vătămătoare sau periculoase după împlinirea vârstei de 18 ani;

d. încheierea unui contract individual de muncă în scopul prestării unei munci sau a unei activităţi ilicite ori imorale.

7. Completaţi cuvintele care lipsesc:

Contractul individual de muncă se încheie în baza … , în … , în ...

8. În situaţia în care contractul individual de muncă nu a fost încheiat în formă scrisă:

a) se prezumă că a fost încheiat pe o durată nedeterminată;

b) se prezumă că a fost încheiat pe o durată determinată;

c) se prezumă că nu a fost încheiat.

9. Clauza de neconcurenţă:

a) îl obligă pe salariat să nu presteze, în interesul propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său ori să nu presteze o activitate în favoarea unui terţ care se află în relaţii de concurenţă cu angajatorul său ;

b) îl obligă pe angajator să îi plătească salariatului o indemnizaţie lunară;

c) îşi produce efectele numai dacă în cuprinsul contractului individual de muncă sunt prevăzute în mod concret activităţile ce sunt interzise salariatului pe durata contractului;

d) poate fi stabilită pe durata perioadei de probă;

e) nu poate avea ca efect interzicerea în mod absolut a exercitării profesiei salariatului sau a specializării pe care o deţine.

10. Prin clauza de confidenţialitate părţile convin ca:

a) pe toată durata contractului individual de muncă şi după încetarea acestuia, să nu transmită date sau informaţii de care au luat cunoştinţă în timpul executării contractului, în condiţiile stabilite în regulamentele interne, în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă;

b) salariatul să nu presteze, în interesul propriu sau al unui terţ, o activitate care se află în concurenţă cu cea prestată la angajatorul său ori să nu presteze o activitate în favoarea unui terţ care se află în relaţii de concurenţă cu angajatorul său ;

c) să păstreze secretul datelor personale ale salariatului şi angajatorului;

d) să respecte secretul profesional şi secretul economic.

11. Contractul individual de muncă poate fi modificat:

a) numai prin acordul părţilor;

b) cu titlu de excepţie, modificarea unilaterală a contractului individual de muncă este posibilă numai în cazurile şi în condiţiile prevăzute de lege;

c) de către angajator, fără consimţământul salariatului, în cazul unor situaţii de forţă majoră, cu titlu de sancţiune disciplinară sau ca măsură de protecţie a salariatului, în cazurile şi în condiţiile prevăzute de lege;

d) exclusiv de angajat.

12. Potrivit Codului muncii, modificarea contractului individual de muncă prin schimbarea locului muncii se poate face:

a) prin delegare;

b) prin detaşare;

c) prin transfer.

13. Completați cuvintele care lipsesc:

Delegarea poate fi dispusă pentru o perioadă de cel mult … şi se poate prelungi, cu acordul salariatului, cu cel mult … .

14. Prin detaşare se poate modifica:

a) locul muncii;

b) felul muncii, dar numai cu consimțământul scris al salariatului;

c) salariul numai cu consimțământul angajatorului.

15. Completați cuvintele care lipsesc:

Detaşarea poate fi dispusă pe o perioadă … . În mod excepțional, perioada detaşării poate fi prelungită pentru motive obiective ce impun prezența salariatului la angajatorul la care s-a dispus detaşarea, cu acordul ambelor părți,… .

16. Contractul individual de muncă se suspendă la cerere în următoarele situații:

a) concediu de maternitate;

b) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

c) carantină;

d) efectuarea serviciului militar obligatoriu;

e) exercitarea unei funcții în cadrul unei autorități executive, legislative ori judecătoreşti, pe toată durata mandatului;

f) îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;

g) forță majoră;

h) concediu paternal;

i) concediu pentru formare profesională;

j) exercitarea unor funcții elective în cadrul organismelor profesionale constituite la nivel central sau local, pe toată durata mandatului;

k) participarea la grevă;

l) absențe nemotivate.

m) în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;

n) în alte cazuri expres prevăzute de lege.

17. Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa salariatului, în următoarele situații:

a) concediu pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;

b) concediu pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;

c) concediu de maternitate;

d) concediu pentru incapacitate temporară de muncă;

18. Contractul individual de muncă poate fi suspendat din inițiativa angajatorului în următoarele situații:

a) pe durata cercetării disciplinare prealabile, în condițiile legii;

b) ca sancțiune disciplinară sau penală;

c) în cazul în care angajatorul a formulat plângere penală împotriva salariatului sau acesta a fost trimis în judecată pentru fapte penale incompatibile cu funcția deținută, până la rămânerea definitivă a hotărârii judecătoreşti;

d)în cazul în care salariatul este arestat preventiv, în condițiile Codului de procedură penală;

e) pe durata detaşării.

19. Prin concediere contractul individual de muncă încetează:

a. de drept;
b. ca urmare a acordului părților;
c. ca urmare a voinței unilaterale a uneia dintre părți.

20. Contractul individual de muncă încetează de drept:

a) la data decesului salariatului sau angajatorului persoană fizică;
b) la data rămânerii irevocabile a hotărârii judecătoreşti de declarare a morții sau a punerii sub interdicție a salariatului ori a angajatorului persoană fizică, dacă aceasta antrenează lichidarea afacerii;
c) ca urmare a dizolvării angajatorului persoană juridică, de la data la care persoana juridică îşi încetează existența;
d) la data îndeplinirii cumulative a condițiilor de vârstă standard şi a stagiului minim de cotizare pentru pensionare sau, după caz, la data comunicării deciziei de pensionare pentru limită de vârstă ori invaliditate a salariatului, potrivit legii;
e) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;
f) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;
g) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat.

21. Nulitatea contractului individual de muncă

a) poate fi acoperită prin îndeplinirea ulterioară a condițiilor impuse de lege;
b) produce efecte pentru viitor;
c) se constată numai de către instanța judecătorească;
d) se constată şi prin acordul părților.

22. Este interzisă concedierea salariaților:

a) pe criterii de sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare, etnie, religie, opțiune politică, origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență ori activitate sindicală;
b) pentru exercitarea, în orice condiții, a dreptului la grevă şi a drepturilor sindicale.
c) pe motiv că l-a reclamat pe angajator autorităților competente;
d) pe durata efectuării concediului de odihnă;

23. Concedierea salariaților nu poate fi dispusă:

a. pe durata incapacității temporare de muncă, stabilită prin certificat medical conform legii;
b. pe durata concediului pentru carantină;
c. pe durata în care femeia salariată este gravidă, în măsura în care angajatorul a luat cunoştință de acest fapt anterior emiterii deciziei de concediere;
d. pe durata concediului de maternitate;
e. pe durata concediului pentru creşterea copilului în vârstă de până la 2 ani sau, în cazul copilului cu handicap, până la împlinirea vârstei de 3 ani;
f. pe durata concediului pentru îngrijirea copilului bolnav în vârstă de până la 7 ani sau, în cazul copilului cu handicap, pentru afecțiuni intercurente, până la împlinirea vârstei de 18 ani;
g. pe durata îndeplinirii serviciului militar;

h. pe durata exercitării unei funcții eligibile într-un organism sindical, cu excepția situației în care concedierea este dispusă pentru o abatere disciplinară gravă sau pentru abateri disciplinare repetate, săvârşite de către acel salariat;

i. pe durata efectuării concediului de odihnă.

24. Angajatorul poate dispune concedierea pentru motive care țin de persoana salariatului în următoarele situații:

a) în cazul în care salariatul a săvârşit o abatere gravă sau abateri repetate de la regulile de disciplină a muncii ori de la cele stabilite prin contractul individual de muncă, contractul colectiv de muncă aplicabil sau regulamentul intern, ca sancțiune disciplinară;

b) în cazul în care salariatul este arestat preventiv pentru o perioadă mai mare de 60 de zile, în condițiile Codului de procedură penală;

c) în cazul în care, prin decizie a organelor competente de expertiză medicală, se constată inaptitudinea fizică şi/sau psihică a salariatului, fapt ce nu permite acestuia să îşi îndeplinească atribuțiile corespunzătoare locului de muncă ocupat;

d) în cazul în care salariatul nu corespunde profesional locului de muncă în care este încadrat;

e) în cazul reorganizării, lichidării judiciare sau falimentului unității.

25. În cazul în care concedierea s e dispune pentru motive ce țin de persoana salariatului, decizia de concediere:

a) se emite în scris;

b) sub sancțiunea nulității absolute, trebuie să fie motivată în fapt şi în drept şi să cuprindă precizări cu privire la termenul în care poate fi contestată şi la instanța judecătorească la care se contestă;

c) se emite întotdeauna numai după îndeplinirea de către angajator a cercetării disciplinare prealabile .

26. Concedierea pentru motive care nu țin de persoana salariatului reprezintă încetarea contractului individual de muncă:

a) determinată de desființarea locului de muncă ocupat de salariat ca urmare a dificultăților economice, a transformărilor tehnologice sau a reorganizării activității;

b) determinate de necorespunderea salariatului sub aspect profesional locului de muncă în care este încadrat;

c) ca urmare a constatării nulității absolute a contractului individual de muncă.

27. Completați cuvintele care lipsesc:

Desființarea locului de muncă trebuie să fie … şi să aibă o cauză … şi … .

28. Angajatorul care a dispus concedieri colective:

a) nu poate face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe o perioadă de 12 luni de la data concedierii acestora;

b) în cazul în care reia activitățile a căror încetare a condus la concedieri colective, are obligația de a reangaja pe aceleaşi locuri de muncă pe care le-au ocupat anterior, fără examen sau concurs ori perioadă de probă pe salariații anterior concediați;

c) poate face noi angajări în cazul în care îşi reia activitatea, fără respectarea unor termene sau îndeplinirea unor condiții.

29. Decizia de concediere produce efecte:

a) de la data comunicării ei salariatului;

b) de la data luării la cunoştință a salariatului în orice mod;

c) de la data emiterii.

30. În caz de conflict de muncă

a) angajatorul nu poate invoca în fața instanței alte motive de fapt sau de drept decât cele precizate în decizia de concediere;

b) angajatorul are sarcina probei;

c) cauzele sunt scutite de taxa de timbru şi timbru judiciar.

31. Completați cuvintele care lipsesc :

În cazul în care concedierea a fost efectuată în mod netemeinic sau nelegal, instanța va dispune anularea ei şi va obliga angajatorul la plata unei despăgubiri egale cu … , … şi … şi cu … de care ar fi beneficiat salariatul.

32. Sancțiunile disciplinare pe care le poate aplica angajatorul în cazul în care salariatul săvârşeşte o abatere disciplinară sunt:

a. avertismentul scris;
b. suspendarea contractului individual de muncă pentru o perioadă ce nu poate depăşi 10 zile lucrătoare;
c. retrogradarea din funcție, cu acordarea salariului corespunzător funcției în care s-a dispus retrogradarea, pentru o durată ce nu poate depăşi 60 de zile;
d. reducerea salariului de bază pe o durată de 1-3 luni cu 5-10 %;
e. reducerea salariului de bază şi/sau, după caz, şi a indemnizației de conducere pe o perioadă de 1-3 luni cu 5-10 %;
f. desfacerea disciplinară a contractului individual de muncă.
g. amenda.

33. Neexecutarea unei hotărâri judecătoreşti definitive privind plata salariilor în termen de 15 zile de la data cererii de executare adresate angajatorului de către partea interesată constituie:

a) infracțiune;
b) contravenție;

34. Judecarea conflictelor de muncă este de competența:

a) instanțelor judecătoreşti de la domiciliul reclamantului;
b) instanțelor de contencios administrativ, dacă reclamantul este funcționar public;
c) Tribunalului de la sediul angajatorului.

35. Hotărârea primei instanțe în soluționarea conflictelor de muncă:

a) este definitivă şi susceptibilă de executare;
b) nu este irevocabilă şi nu este susceptibilă de executare.

36. Contractul individual de muncă este nul de drept când:

a) în contract se prevede locul unde se va desfăşura în mod obligatoriu munca;
b) când salariatul a fost obligat să se angajeze şi să semneze contractul de muncă;
c) când munceşte forțat în caz de forță majoră;
d) când munca este ilicită sau imorală.

37. Se sancționează cu nulitate absolută contractul individual de muncă în care:

a. scopul muncii este ilegal;
b. scopul activității este imoral;
c. consimțământul nu este în formă scrisă;
d. angajatorul persoană fizică are vârsta de 16 ani.

38. Angajator poate fi:

a) orice persoană fizică sau juridică potrivit principiului libertății muncii;

b) numai persoanele juridice;
c) persoanele fizice peste 16 ani , persoanele juridice, autoritățile şi instituțiile publice;

39. Clauza de conştiință în codul muncii:
   a. este obligatorie numai dacă este prevăzută în contractul individual de muncă;
   b. este obligatorie chiar dacă nu este prevăzută în contractul de muncă;
   c. este facultativă nefiind o clauză specifică potrivit art. 20 pct.2 din C.m.
   d. este obligatorie potrivit art.6 din C.m. nefiind necesară prevederea în contractul individual de muncă.

40. Clauzele contractului individual de muncă trebuie să conțină:
   a) prevederi sau drepturi sub nivelul maxim prevăzute de lege;
   b) numai prevederi sau drepturi sub nivelul minim prevăzute de contractul colectiv de muncă aplicabil.
   c) prevederi sau drepturi sub nivelul minim prevăzut de lege şi contractul colectiv de muncă.

41. Principiul egalității de tratament față de toții salariații şi angajatorii presupune:
   a. excluderea numai a discriminărilor directe;
   b. excluderea discriminărilor directe şi indirecte bazate numai pe criterii de: sex, orientare sexuală, caracteristici genetice, vârstă, apartenență națională, rasă, culoare etnie, religie, opțiune politică,origine socială, handicap, situație sau responsabilitate familială, apartenență sau activitate sindicală;
   c. angajarea numai pe bază de concurs.

42. În relațiile de muncă principiul consensualității presupune:
   a. încheierea contractului individual de muncă se face numai în formă scrisă;
   b. contractul individual de muncă este valabil şi când nu este încheiat în formă scrisă;
   c. şi acceptarea unor clauze convenite verbal.

43. În relațiile de muncă între angajat şi angajator există:
   a. obligația de informare şi consultare reciprocă;
   b. o obligație de informare anterioară încheierii sau modificării contractului individual de muncă;
   c. o obligație de comunicare în timp util a informațiilor necesare încheierii legale a contractului individual de muncă.

44. Proba contractului individual de muncă şi a clauzelor aferente acestuia se face:
   a. numai prin înscrisul în care este consemnat acesta;
   b. nu este necesar deoarece toate clauzele acestuia sunt prevăzute în lege şi în contractul colectiv de muncă;
   c. prin orice mijloc de probă.

45. Cu privire la riscurile specifice postului, angajatorul:
   a. nu este obligat să le cunoască şi nici să le aducă la cunoştința salariatului;
   b. este obligat să le cunoască şi să ia măsuri de prevenirea acestora conform legii;
   c. este obligat să le aducă la cunoştința solicitantului de angajare anterior încheierii contractului de muncă;
   d. nu este prevăzut de lege.

46. Persoana fizică poate încheia contracte individuale de muncă în calitate de angajator:
   a. la împlinirea vârstei de 16 ani;
   b. la împlinirea vârstei de 15 ani cu acordul părinților;
   c. din momentul dobândirii capacității de exercițiu.

47. Clauza de confidențialitate privește:

a. datele şi informațiile ce constituie secret economic;
b. datele şi informațiile ce constituie secret profesional;
c. numai datele şi informațiile ce constituie secret profesional şi secret economic;
d. altele decât datele şi informațiile secret economic şi profesional, respectiv cele de care au luat cunoştință în timpul executării contractului, în condițiile stabilite în regulamentele interne în contractele colective de muncă sau în contractele individuale de muncă.

48. Contractul individual de muncă este lovit de nulitate dacă:

a. a fost încheiat fără certificat medical de sănătate;
b. certificatul medical din care rezultă că angajatorul este apt de muncă a fost adus ulterior încheierii acestuia;
c. certificatul medical din care rezultă că angajatul este apt pentru prestarea acelei muncii a fost adus ulterior încheierii acestuia.

49. Contractul individual de muncă încheiat fără certificatul medical de sănătate corespunzător al angajatului este lovit de :

a. nulitate absolută;
b. nulitate relativă deoarece aşa se prevede în mod expres în codul muncii;
c. nulitate relativă deoarece legiuitorul a prevăzut că poate fi acoperită prin prezentarea ulterioară încheierii contractului a certificatului medical corespunzător.

50. Încadrarea salariaților la instituțiile şi autoritățile publice se face:

a. prin negociere, concurs sau examen;
b. numai prin concurs;
c. numai prin concurs sau examen.

51. Perioada de probă se poate stabili pe:

a. o durată de la 3 la 6 luni;
b. o durată de 30 de zile pentru funcțiile de conducere;
c. o durată de 90 de zile pentru funcțiile de execuție;
d. o durată de 5 zile pentru muncitorii necalificați;

52. Au dreptul de a cumula mai multe funcții în baza unor contracte individule de muncă:

a. orice salariat potrivit art. 35 din Codul muncii;
b. numai cei cu funcții de conducere;
c. funcționarii publici.

53. Contractul individual de muncă poate fi suspendat, prin acordul părților pentru:

a. concediile fără plată pentru interese personale;
b. concediile fără plată pentru îndeplinirea unei funcții de conducere salarizate în sindicat;
c. concediile fără plata pentru studii.

54. Persoana care a prestat munca în temeiul unui contract nul:

a. nu are nici un drept deoarece contractul este nul;
b. are dreptul la remunerarea muncii depuse deoarece aşa prevede Codul muncii;
c. are dreptul la remunerarea muncii numai dacă dispune instanța.

55. Constatarea nulității contractului individual de muncă se face de:

a. de lege;
b. numai de instanță;
c. numai prin acordul părților;
d. prin acordul părților şi de instanță.

56. Decizia de concediere se sancționează cu nulitate absolută dacă:

a. nu este scrisă;
b. nu este motivată;
c. nu este motivată în drept şi în fapt;
d. nu cuprinde precizări cu privire la termenul în care şi la instanța judecătorească la care poate fi contestată.

57. Notificarea intenției de concediere colectivă se face prin:

a. comunicare scrisă față de salariații care urmează a fi concediați;
b. proiect de concediere colectivă;
c. informare documentată.

58. Angajatorul care a dispus concedieri colective nu poate face noi angajări pe locurile de muncă ale salariaților concediați pe o perioadă de :

a. 6 luni;
b. 12 luni;
c. 30 de zile.

59. Salariatul are dreptul:

a. de a demisiona fără acordul angajatorului;
b. de a demisiona numai cu acordul angajatorului;
c. de a nu motiva demisia;
d. de a demisiona numai cu preaviz;

60. Munca prin agent de muncă temporară este:

a. muncă temporară;
b. munca ce are la bază contractul individual de muncă cu timp parțial;
c. este munca prestată de un salariat temporar care, din dispoziția agentului de muncă temporară, prestează munca în favoarea unui utilizator.

61. Misiunea de muncă temporară se stabileşte pentru un termen care nu poate fi mare de:

a. 2 luni;
b. 12 luni;
c. 18 luni;
d. perioadă nedeterminată prin voința părților.

62. Misiunea de muncă temporară se poate folosi :

a. numai pentru sarcini precise cu caracter temporar şi în cazurile prevăzute de lege;
b. pentru înlocuirea unui salariat al cărui contract individual de muncă este suspendat, pe durata suspendării;
c. numai pentru prestarea unor activități cu caracter sezonier;
d. pentru prestarea unor activități specializate ori ocazionale.

63. Salariatul temporar este persoana încadrată la un:

a. utilizatorul muncii temporare;
b. agent de muncă temporară;
c. angajator persoană fizică sau juridică;
d. angajator căruia agentul de muncă temporar îi pune la dispoziție un salariat temporar pentru îndeplinirea unor sarcini precise şi cu caracter temporar.

64. Poate fi agent de muncă temporară:

a. orice persoană fizică sau juridică;
b. numai persoanele fizice sau juridice autorizate ca angajatori;
c. numai societățile comerciale autorizate în acest sens.
d. Societățile comerciale, regiile autonome, companiile naționale şi autoritățile publice.

65. Utilizatorul poate solicita serviciile unui salariat temporar de muncă dacă:

a. contractul individual de muncă al salariatului înlocuit este ca urmare a concediului de maternitate.
b. contractul individual de muncă al salariatului înlocuit, este suspendat ca urmare a participării la grevă.
c. se execută mai multe misiuni în termen de maxim 12 luni.

66. Orice clauză prin care se interzice angajarea de către utilizator a salariatului temporar de muncă după îndeplinirea misiunii este:

a. permisă numai în formă scrisă;
b. interzisă deoarece se face concurență;
c. permisă deoarece libertatea de a muncii este garantată;
d. este nulă deoarece orice persoană este liberă în a alege locul de muncă, profesia ,meseria sau activitatea pe care urmează să o presteze;

67. Condițiile în care durata unei misiuni de muncă temporară poate fi prelungită sunt prevăzute în:

a. numai în lege.

b. în contractul de punere la dispoziție a salariatului temporar;
c. în contractul de muncă temporară sau pot face obiectul unui act adițional la acest contract.

68. Între două misiuni salariatul temporar se află la dispoziția:
a. utilizatorului care îi plăteşte un salariu ce nu poate fi mai mic decât salariul minim pe țară;
b. sa putând presta muncă la orice angajator care trebuie să-l plătească;
c. agentului de muncă temporar şi beneficiază de un salariu plătit de agent, care nu poate să fie mai mic decât salariul brut pe țară.

69. La încetarea misiunii temporare, salariatul temporar:
a. poate fi concediat
b. poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă;
c. nu poate încheia cu utilizatorul un contract individual de muncă.
d. continuă a presta muncă la utilizator fără a încheia un contract de muncă sau fără a prelungi contractul de punere la dispoziție, se consideră că între acel salariat temporar şi utilizator a intervenit un contract individual de muncă pe durată nedeterminată.

70. Contractul individual de muncă cu timp parțial se încheie :
a. sub formă scrisă sau verbal;
b. numai sub formă scrisă;
c. nu este prevăzut de lege.

71. Timpul de muncă reprezintă timpul pe care salariatul:
a. îl foloseşte pentru îndeplinirea sarcinilor de muncă.
b. este prezent la serviciu conform programului de muncă;
c. îl foloseşte de 48 de ore săptămânal.

72. Angajatorul :
a. este obligat de a ține evidența orelor de muncă prestate de fiecare salariat;
b. va ține lunar evidența orelor de muncă prestate zilnic de fiecare salariat;
c. va supune controlului inspecției muncii această evidență , ori de câte ori este solicitat.

73. Programul de lucru inegal:
a. nu este permis de lege deoarece presupune discriminare care este interzisă de lege;
b. poate fi negociat prin contractul colectiv de muncă la nivelul angajatorului;
c. poate fi prevăzut în regulamentul intern;
d. poate funcționa numai dacă este prevăzut expres în contractul individual de muncă.

75. Programele individualizate de muncă:
a. nu sunt permise deoarece constituie discriminare care este interzisă de lege;
b. pot fi stabilite de angajator cu acordul sau la solicitarea salariatului în cauză, dacă aceasta este permisă prin contractul individual de muncă sau regulamentul intern.
c. presupun un mod de organizare flexibil a timpului de muncă, lăsat la aprecierea angajatorului şi a salariatului;
d. presupune potrivit legii o perioadă fixă în care personalul se află simultan la locul de muncă şi o perioadă variabilă, mobilă în care salariatul îşi alege orele de sosire şi de plecare, cu respectarea timpului de muncă zilnic.

76. Munca suplimentară :
a. se efectuează din dispoziția angajatorului numai dacă este plătită suficient.
b. Nu poate fi efectuată fără acordul salariatului;
c. Se efectuează din dispoziția angajatorului numai în caz de forță majoră, sau pentru alte lucrări urgente destinate

prevenirii producerii unor accidente sau înlăturării consecinţelor unui accident.

77. Munca de noapte:

a. este munca prestată între orele 6,00-22,00;
b. nu va putea depăşi 8 ore decât cu acordul salariatului;
c. nu va putea depăşi 8 ore într-o perioadă de 24 de ore;
d. de cel puţin 3 ore dă dreptul la un program de lucru redus cu o oră faţă de durata normală a zilei de muncă.

78. Potrivit art.126 din Codul muncii norma de muncă cuprinde:

a. timpul productiv;
b. timpul neproductiv din vina angajatorului;
c. timpul pentru întreruperi impuse de desfăşurarea procesului tehnologic;
d. timpul pentru pauze legale în cadrul programului de muncă.

79. Normele de muncă :

a. se elaborează de angajator cu acordul salariatului;
b. se elaborează de angajator exclusiv prin metode ştiinţifice fără acordul sindicatului sau al reprezentanţilor salariaţilor;
c. nu se reexaminează;
d. se reexaminează.

80. Durata minimă a concediului de odihnă anual este:

a. de 15 zile lucrătoare;
b. de 20 de zile ;
c. de 20 de zile lucrătoare;
d. de 30 de zile.

RĂSPUNSURILE LA TESTELE DE AUTOEVALUARE

!. a,c, d, e, f, g, h.
2. -.
3. sex, caracteristici genetice, apartenență națională, rasă, etnie, opțiune politică, handicap, activitate sindicală.
4. b.
5. a, b.
6. a, b, d.
7. negocierilor, a legii şi a contractului colectiv de muncă.
8. a.
9. a, b, c, e.
10. a.
11. b, c.
12. a, b, c.
13. 60 de zile, 60 de zile.
14. a, b.
15. cel mult un an, din 6 în 6 luni.
16. h, i, f, l.
17. a, b.
18. a, c, e.
19. -.
20. a, b, c, d.
21. a, b, d.
22. a, c, d.
23. a, b, c, d, e, f, g, h, i.
24. a, b, c, d.
25. a, b, c.
26. a.
27. efectivă, reală, serioasă.
28. a, b.
29. a.
30. a, b, c.
31. salariile indexate,majorate şi reactualizate; celelalte drepturi.
32. a, b, c, d, e, f.
33. a.
34. b, c.
35. a.
36. b.
37. a, b, d.
38. -.
39. b, d.
40. c.
41. b.
42. b,c.
43. a, b, c.
44. c.
47. d.
48. a, b.
49. c.
50. c.
51. d.
52. a.
53. a, c.
54. b.
55. d.

56. c, d.
57. b.
58. b.
59. a, c.
60. a, c.
61. b.
62. a, b, d.
63. b.
64. c.
65. a, c.
66. c, d.
67. c.
68. c.
69. a, b, d.
70. b.
71. a.
72. a, b, c.
73. b, c, d.
74. b,d.
75. b, d.
76. b, c.
77. c, e.
78. a, c, d.
79. d.
80. c.